

**PENINGKATAN KINERJA PERAWAT DI RSUD dr. R.
SOETIJONO BLORA MELALUI REMUNERASI, MOTIVASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA**

TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



Di susun oleh :

Nurwanto Adi Prakoso
20402300266

**MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN
TESIS
PENINGKATAN KINERJA PERAWAT DI RSUD dr. R.
SOETIJONO BLORA MELALUI REMUNERASI, MOTIVASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA

Di susun oleh :

Nurwanto Adi Prakoso

20402300266

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan
sidang panitia ujian usulan penelitian Tesis Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 29 Januari 2025

Pembimbing,

01/29/2025

Prof. Dr. Mutamimah, SE, MSi

NIK. 210491026

Lembar Pengujian
PENINGKATAN KINERJA PERAWAT DI RSUD dr. R.
SOETIJONO BLORA MELALUI REMUNERASI, MOTIVASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA

Disusun Oleh:
Nurwanto Adi Prakoso
20402300266

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal
14 Februari 2025

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing



Prof. Dr. Mutamimah, SE, MSI
NIK. 210491026

Penguji I



Prof. Dr. Dra. Alifah Ratnawati, MM
NIK. 210489019

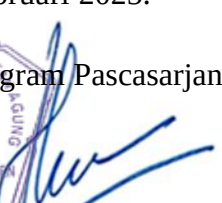
Penguji II



Prof. Nur Hidayati, SE, MSi, Ph.D
NIK. 210499043

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan Untuk memperoleh Gelar
Magister Manajemen Tanggal 14 Februari 2025.

Ketua Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si
NIK. 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nurwanto Adi Prakoso
NIM : 20402300266
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Peningkatan Kinerja Perawat di RSUD Dr. R. Soetijono Blora Melalui Remunerasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja”. merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, 14 Februari 2025.

Pembimbing

Saya yang menyatakan,



Prof. Dr. Mutamimah, SE, MSi
NIK. 210491026



Nurwanto Adi Prakoso
20402300266

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nurwanto Adi Prakoso
NIM : 20402300266
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul:

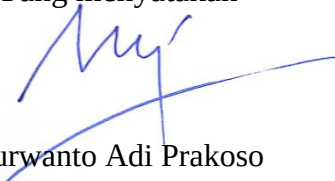
**“PENINGKATAN KINERJA PERAWAT DI RSUD DR. R. SOETIJONO
BLORA MELALUI REMUNERASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA”.**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 14 Februari 2025

Yang menyatakan



Nurwanto Adi Prakoso
20402300266

Kata Pengantar

Segala puji bagi Allah Tuhan Semesta Alam Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan berbagai rahmat, anugrah, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Thesis dengan judul “Peningkatan Kinerja Perawat di RSUD Dr. R. Soetijono Blora Melalui Remunerasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja”. terselesaikannya Thesis ini adalah wujud karunia-Nya dan tidak lepas dari peran serta berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Prof Dr. Heru Sulisty, SE. MM selaku Dekan FE Unissula yang telah dengan sangat sabar memberikan ilmu yang sangat bermanfaat, memberikan bimbingan dengan penuh komunikatif, kesabaran, semangat dan keteladanan.
2. Prof Dr. Mutamimah SE.MSi selaku Pembimbing yang telah membantu serta membimbing penulis serta senantiasa memberikan masukan yang berperan besar dalam kelancaran penyelesaian tugas akhir ini.
3. Prof. Dr. Dra. Alifah Ratnawati, MM dan Prof. Nur Hidayati, SE, Msi, PhD selaku Dosen Penguji yang memberikan masukan serta arahan yang konstruktif.
4. Istri tercinta Siti Nur Faizah dan Anak semua anak tersayang yang selalu mendukung penulis dalam berproses.
5. Direktur RSUD Dr R Soetijono Blora, dan segenap rekan Kabid,Kasubbag,Kasi serta pegawai RSUD Dr R Soetijono Blora atas motivasi dan bantuannya dalam penyelesaian tugas akhir ini.
6. Rekan – rekan Kelas 79E MM yang telah bersama-sama berjuang dan belajar menyelesaikan studi S2 ini.
7. Seluruh pengelola dan staf administrasi MM FE Unissula yang telah dengan sabar mendampingi, membantu, memfasilitasi kebutuhan penulis selama menempuh studi..

8. Semua pihak dan handai taulan, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dan berkontribusi selama proses studi dan penyusunan Thesis ini.

Penulis sangat menyadari segala kekurangan dan keterbatasan dalam proses penyusunan Thesis ini. Semoga Thesis ini dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Manajemen dan dapat menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Semarang, 29 Januari 2025

Penyusun

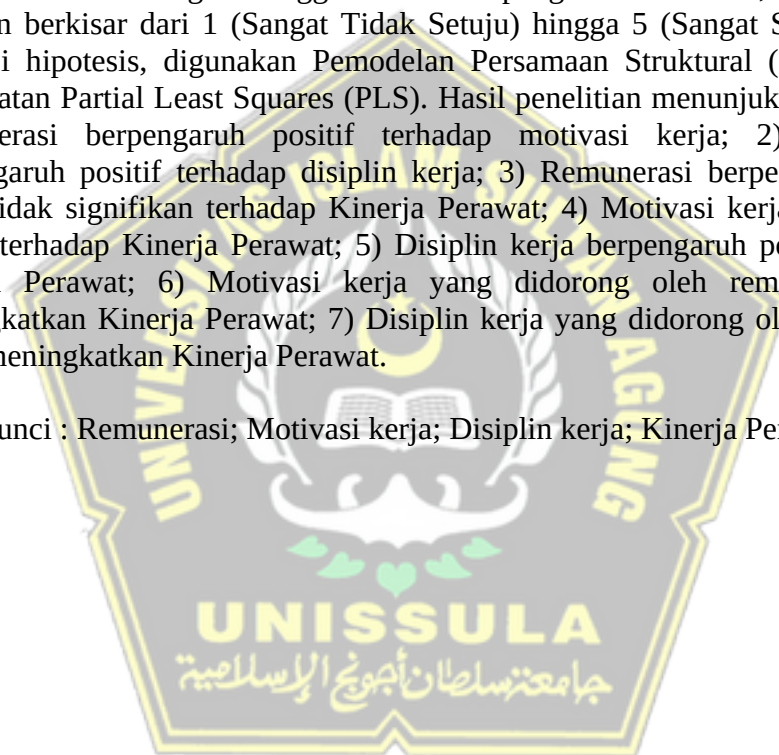
Nurwanto Adi Prakoso



Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran Remunerasi dalam meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD dr. R. Soetijono Blora melalui Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Penelitian ini menggunakan desain penelitian eksplanatori, yang fokus pada hubungan antar variabel: Kinerja Perawat, Remunerasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan wawasan yang dapat diterapkan langsung di dalam organisasi. Populasi penelitian terdiri dari 181 perawat di RSUD dr. R. Soetijono, Blora, dan karena ukuran populasi yang terkelola, teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala pengukuran interval, dengan pilihan jawaban berkisar dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Untuk menguji hipotesis, digunakan Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Remunerasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja; 2) Remunerasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja; 3) Remunerasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Perawat; 4) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat; 5) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat; 6) Motivasi kerja yang didorong oleh remunerasi dapat meningkatkan Kinerja Perawat; 7) Disiplin kerja yang didorong oleh remunerasi dapat meningkatkan Kinerja Perawat.

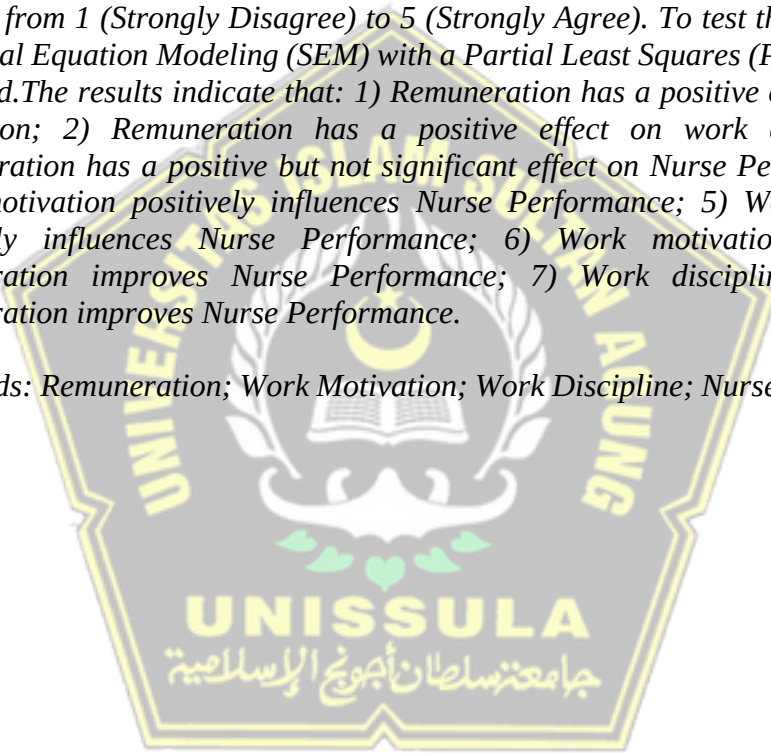
Kata Kunci : Remunerasi; Motivasi kerja; Disiplin kerja; Kinerja Perawat



Abstract

This study aims to examine the role of Remuneration in enhancing Nurse Performance at RSUD dr. R. Soetijono Blora through Work Motivation and Work Discipline. The research uses an explanatory research design, focusing on the relationships between the variables: Nurse Performance, Remuneration, Work Motivation, and Work Discipline. This approach was chosen to provide insights that can be directly applied within the organization. The study population consists of 181 nurses at RSUD dr. R. Soetijono, Blora, and due to the manageable population size, a census sampling technique was used. Data were collected through questionnaires using an interval measurement scale, with response options ranging from 1 (Strongly Disagree) to 5 (Strongly Agree). To test the hypotheses, Structural Equation Modeling (SEM) with a Partial Least Squares (PLS) approach was used. The results indicate that: 1) Remuneration has a positive effect on work motivation; 2) Remuneration has a positive effect on work discipline; 3) Remuneration has a positive but not significant effect on Nurse Performance; 4) Work motivation positively influences Nurse Performance; 5) Work discipline positively influences Nurse Performance; 6) Work motivation driven by remuneration improves Nurse Performance; 7) Work discipline driven by remuneration improves Nurse Performance.

Keywords: Remuneration; Work Motivation; Work Discipline; Nurse Performance



Daftar Isi

<i>Halaman Judul</i>	<i>i</i>
<i>HALAMAN PERSETUJUAN</i>	<i>ii</i>
<i>Lembar Pengujian</i>	<i>iii</i>
<i>PERNYATAAN KEASLIAN TESIS</i>	<i>iv</i>
<i>PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH</i>	<i>v</i>
<i>Kata Pengantar</i>	<i>vi</i>
<i>Abstract</i>	<i>viii</i>
<i>Abstract</i>	<i>ix</i>
<i>Daftar Isi</i>	<i>x</i>
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Permasalahan	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	10
KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Kinerja Perawat.....	10
2.2. Remunerasi.....	13
2.3. Disiplin Kerja	15
2.4. Motivasi Kerja.....	17
2.5. Hubungan Antar Variabel dan Hasil penelitian Terdahulu	19
2.6. Model Empirik Penelitian.....	25
BAB III	27
METODE PENELITIAN	27
3.1. Jenis Penelitian.....	27
3.2. Populasi dan Sampel	27

3.3.	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.4.	Variabel dan Indikator	29
3.5.	Teknik Analisis Data	31
BAB IV.....		37
HASIL DAN PEMBAHASAN		37
4.1.	Deskripsi Responden	37
4.2.	Analisis Deskriptif Data Penelitian	40
4.3.	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	42
4.4.	Evaluasi Kesesuaian Model (Goodness of fit)	51
4.5.	Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	54
4.6.	Pembahasan.....	60
BAB V		74
PENUTUP		74
5.1.	Kesimpulan Hasil Penelitian	74
5.2.	Implikasi Teoritis	76
5.3.	Implikasi Manajerial	78
5.4.	Limitasi Penelitian.....	80
5.5.	Agenda Penelitian yang Akan Datang.....	81
Daftar Pustaka		82
Lampiran 1 Kuestioner Penelitian		87
Lampiran 2. Deskripsi Responden		91
Lampiran 3. Analisis Deskriptif Data Variabel Penelitian		93
Lampiran 4. Full Model PLS		94
Lampiran 5. Outer Model (Model Pengukuran)		95
Lampiran 6. Uji Kesesuaian Model (Goodness of fit)		97
Lampiran 7. Inner Model (Model Struktural)		98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan tanpa sumber daya manusia yang profesional, semuanya tidak bermakna (Hidayani, 2016). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam suatu organisasi, oleh karena itulah sumber daya manusia perlu diberdayakan guna dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi (Sakban et al., 2019). Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh adanya kinerja pegawai (Simarmata et al., 2021). Oleh karena itu menurut (Kadarisman, 2012) kinerja pegawai berkaitan dengan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah remunerasi (Ketut et al., 2019). Sistem remunerasi bagi ASN merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang diterapkan oleh pemerintah. Sebelum pelaksanaan reformasi birokrasi, PNS hanya memperoleh remunerasi dalam bentuk *pay for person* dan *pay for position* (Arie Surahman & Kunci, 2019). Saat ini, Pemerintah

menerapkan sistem remunerasi berbasis kinerja (*performance based remuneration*). Remunerasi berbasis kinerja adalah sistem pembayaran yang mengkaitkan imbalan (*reward*) dengan prestasi kerja (*performance*) (Damayanti et al., 2024). Implikasi dari konsep tersebut adalah bahwa seseorang yang berkinerja baik maka akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi dan begitu pula sebaliknya (Nasution et al., 2019). Remunerasi pada umumnya bertujuan untuk memperoleh SDM yang *qualified*, mempertahankan pegawai yang baik dan berprestasi serta mencegah *turnover* pegawai, mendapatkan keunggulan kompetitif, memotivasi pegawai untuk memperoleh perilaku yang diinginkan, menjamin keadilan antara satu pegawai dengan yang lainnya berdasarkan kinerja dan prestasi kerja (Riza Yusniawan, 2018).

Kebijakan remunerasi di RSUD dr. R. Soetijono Blora didasarkan pada Peraturan Bupati Blora Nomor 83 Tahun 2021, yang mengatur pemberian imbalan kerja bagi pejabat, pegawai, dan dewan pengawas berdasarkan tingkat tanggung jawab dan profesionalisme. Tim verifikasi remunerasi ditetapkan melalui Keputusan Direktur RSUD pada 2 Januari 2024. Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk menghargai kinerja individu dalam tim, memberikan perlindungan bagi seluruh komponen organisasi, serta menumbuhkan rasa saling percaya melalui transparansi. Remunerasi ini dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja, kesejahteraan karyawan, dan kinerja rumah sakit secara keseluruhan, dengan prinsip-prinsip seperti proporsionalitas, kesetaraan, kepatuhan, dan kinerja. Penentuan remunerasi

didasarkan pada berbagai indikator, termasuk pengalaman, keterampilan, dan hasil kinerja.

Pengaruh remunerasi terhadap kinerja telah banyak diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu, namun masih menyisakan kontroversi penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti et al., 2024; V. A. Putra & Gunawan, 2023; Ruktipriangga et al., 2022) menghasilkan kesimpulan yang sama yakni menemukan remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian, temuan studi oleh (Darmawan et al., 2021) menunjukkan bahwa kebijakan remunerasi yang diterapkan secara efektif memiliki kaitan yang kuat dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil yang dilakukan oleh (Firdaus et al., 2024; E. T. Putra, 2020; Sitompul & Muslih, 2020) menghasilkan kesimpulan yang sama bahwa remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Namun, hasil penelitian (Agustiningsih, 2021) justru menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan ini menunjukkan bahwa masih terdapat *field of study* yang menarik untuk diteliti sehingga dalam penelitian ini motivasi kerja dan perilaku disiplin diajukan sebagai variable pemediasi.

Remunerasi seringkali dikaitkan dengan motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2014) remunerasi pada dasarnya merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi karena remunerasi itu sendiri bertujuan untuk menarik pegawai yang cakap dan berpengalaman, mempertahankan pegawai yang berkualitas, memotivasi pegawai untuk bekerja dengan efektif,

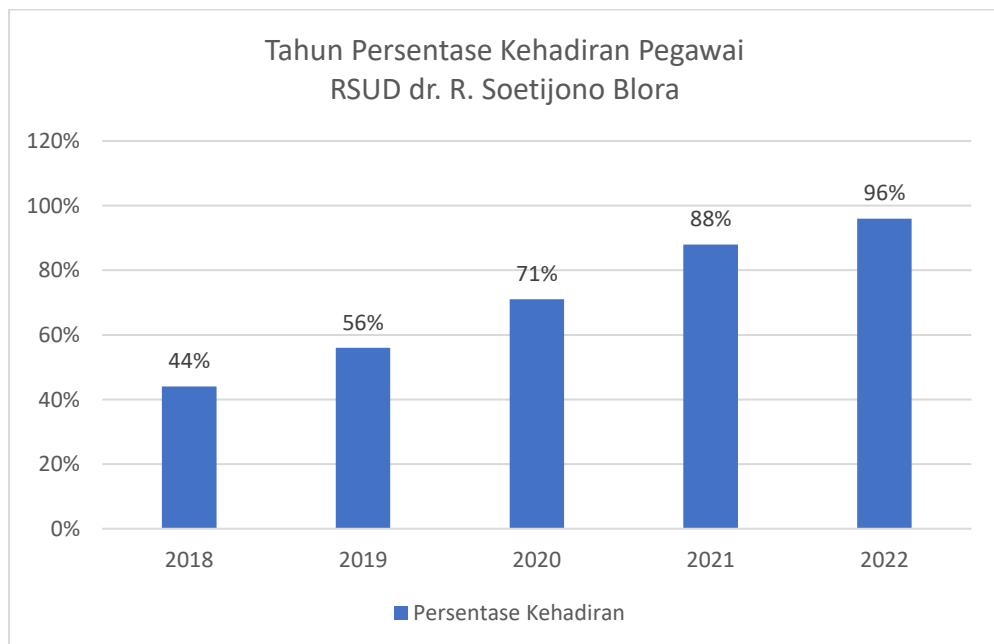
memotivasi terbentuknya perilaku yang positif, dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran, dimana hal tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat membantu pencapaian visi misi organisasi. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas organisasi (Muli et al., 2019). Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Sitopu et al., 2021).

Faktor selanjutnya adalah disiplin. Disiplin adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap aturan, prosedur, dan norma yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi (Nugraheni & Rahmayanti, 2016). Disiplin mencakup komitmen individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan konsisten, tepat waktu, dan sesuai standar yang berlaku (Askiah & Fenty Fauziah, 2021). Pentingnya disiplin dalam organisasi terletak pada kemampuannya untuk menciptakan keteraturan, stabilitas, dan efisiensi dalam lingkungan kerja (Utari & Rasto, 2019).

Disiplin juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karena ketika anggota organisasi bekerja secara teratur dan bertanggung jawab, produktivitas meningkat, tujuan organisasi lebih mudah tercapai, dan kualitas hasil kerja menjadi lebih baik (Sari et al., 2024). Disiplin menciptakan fondasi yang kuat bagi keberhasilan individu dan tim dalam mencapai target dan menjaga reputasi organisasi (Hidayat, 2021).

RSUD dr. R. Soetijono Blora yang aktivitasnya sebagai Badan Layanan Umum Daerah memiliki visi dan misi yang ingin dicapai. Sebagaimana Pasal 6 ayat (1) Peraturan Bupati Blora Nomor 15 Tahun 2023 disebutkan Visi RSUD dr. R. Soetijono Blora adalah “Sebagai Pusat Rujukan Dan Pelayanan Kesehatan Masyarakat Blora Dan Sekitarnya Yang Didukung Sumber Daya Manusia Profesional”. Sedangkan sebagaimana Pasal 6 ayat (2) huruf a-d, Misi RSUD dr. R. Soetijono Blora adalah “melaksanakan dan memberikan pelayanan kesehatan paripurna; meningkatkan sumber daya manusia dan system manajemen; meningkatkan sarana dan prasarana; dan memperjuangkan hak karyawan dan meningkatkan kesejahteraan”.

Berdasarkan hasil pra penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja pada RSUD dr. R. Soetijono Blora masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari indikator frekuensi kehadiran pegawai yang masih terbilang minim dimana berdasarkan data dan informasi yang didapatkan lapangan pada tahun 2018-2020 RSUD dr. R. Soetijono Blora menggunakan sistem absensi yang normal dan dapat terhitung, sedangkan pada tahun 2021-2022 dalam dilihat terjadi peningkatan presentasi kehadiran pegawai RSUD dr. R. Soetijono Blora, hal tersebut terjadi karena adanya perubahan sistem absensi yang mana menggunakan sistem absensi penuh yaitu kehadiran pegawai dinyatakan atau terbilang sebulan penuh pada tahun tersebut.



Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa persentase kehadiran pegawai RSUD dr. R. Soetijono Blora pada tahun 2018 adalah sebanyak 44%, kemudian pada tahun 2019 adalah sebanyak 56% kemudian tahun 2020 sebanyak 71% kemudian pada tahun 2021 sebanyak 88% kemudian pada tahun 2022 sebanyak 96%. Tetapi untuk tahun 2018 dan 2019 tidak dapat dijadikan acuan karena pada tahun tersebut absensi belum menggunakan absensi fingerprint.

Sehingga dari permasalahan dan riset gap maka hal ini yang menjadi alasan peneliti tertarik memilih judul “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD dr. R. Soetijono Blora dengan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai Pemediasi”.

1.2. Perumusan Permasalahan

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terkait remunerasi terhadap kinerja SDM maka dapat di susun permasalahan penelitian dalam penelitian ini yaitu

“bagaimana peran mediasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dalam pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD dr. R. Soetijono Blora”. Sehingga dengan demikian permasalahan penelitian yang muncul adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi kerja?
- 2) Bagaimana pengaruh Remunerasi terhadap Disiplin kerja?
- 3) Bagaimana pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Perawat?
- 4) Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Perawat?
- 5) Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Perawat?
- 6) Bagaimana pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Perawat melalui Motivasi kerja?
- 7) Bagaimana pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Perawat melalui Disiplin kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti peran Remunerasi dalam meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD dr. R. Soetijono Blora melalui Motivasi kerja dan Disiplin Kerja dengan rincian sebagaimana berikut :

- 1) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi kerja.
- 2) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris pengaruh Remunerasi terhadap Disiplin kerja.

- 3) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Perawat.
- 4) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris peran Motivasi kerja terhadap Kinerja Perawat.
- 5) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris peran Disiplin kerja terhadap Kinerja Perawat.
- 6) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Perawat melalui Motivasi kerja.
- 7) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Perawat melalui Disiplin kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat yang dapat diidentifikasi berdasarkan tujuan dan rinciannya:

1. Kontribusi pada Teori. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori tentang Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan kinerja SDM di bidang keperawatan. Dengan menganalisis pengaruh-pengaruh ini secara empiris, penelitian dapat memperkaya pemahaman kita tentang dinamika dalam organisasi yang spesifik seperti instansi Kesehatan.

2. Implikasi Manajerial dan Praktis.

- a. Bagi praktisi dan manajer di bidang keperawatan. Mereka dapat memanfaatkan temuan tentang pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja perawat.
- b. Bagi Organisasi. Temuan dari penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan kebijakan organisasi yang lebih efektif untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kinerja dari SDM mereka.
- c. Bagi peneliti yang akan datang. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan metodologi penelitian di bidang psikologi industri dan organisasi serta manajemen sumber daya manusia. dengan melakukan analisis empiris terhadap variabel-variabel yang kompleks seperti Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan kinerja SDM. Hasil dari penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan luas dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja SDM di berbagai konteks organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Perawat

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada sejauh mana individu-individu dalam suatu organisasi mencapai tujuan dan tanggung jawab mereka dengan efektif dan efisien (Hasibuan, 2014). Kinerja Sumber Daya Manusia, atau prestasi kerja, merujuk pada hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh sumber daya manusia dalam periode tertentu saat menjalankan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Hidayani, 2016). Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang diberikan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang mereka emban (Ardian, 2020). Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan seluruh komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Kadarisman, 2012).

Kinerja SDM menurut para ahli adalah kinerja SDM adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan (Sedarmayanti, 2017). Sedangkan menurut (Sakban et al., 2019b) kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi dan dimilikinya yang dapat

diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

Secara umum, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, menurut (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018) terbagi menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari individu pegawai, seperti kemampuan intelektual, disiplin, pengalaman, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal adalah dukungan lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan, peluang pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, dan sistem manajemen di perusahaan.

Untuk mengukur kinerja, (Sedarmayanti, 2017) menyarankan beberapa indikator yang mencakup kriteria seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, tingkat pengawasan yang diperlukan, dan hubungan antarpribadi. Menurut (Bernardin & Russel, 2013) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas (*Quality*). Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas (*Quantity*). Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya: jumlah rupiah, jumlah unit dan jumlah siklus kegiatan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target.
3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*). Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan

koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

4. Efektivitas (*Cost Effectiveness*). Merupakan tingkat sejauh mana penerapan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.
5. Kemandirian (*Need for Supervision*). Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. Komitmen Kerja (*Interpersonal Impact*). Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Kinerja SDM disimpulkan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas yang dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat adalah tingkat efektivitas dan efisiensi perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien, mencakup aspek keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional. Untuk mengukur kinerja dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, tingkat

pengawasan yang diperlukan, dan hubungan antarpribadi (Sedarmayanti, 2017).

2.2. Remunerasi

Istilah remunerasi sering disamakan dengan kompensasi. Beberapa ahli menyatakan bahwa kedua istilah tersebut memiliki makna yang sama, namun berbeda dalam penggunaannya (Arie Surahman & Kunci, 2019). Istilah remunerasi jarang dibahas dan baru dikenal luas di Indonesia setelah munculnya program reformasi birokrasi, di mana remunerasi menjadi salah satu program utamanya (Nasution et al., 2019). Kata "remunerasi" berasal dari kata dasar "remunerate" yang berarti membayar atau memberikan upah (V. A. Putra & Gunawan, 2023). Dalam praktiknya, remunerasi diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas hubungan kerja yang ada, dan diterima setelah pekerjaan diselesaikan (Rasyid Syamsuri et al., 2018).

Meskipun banyak yang menilai remunerasi sama dengan kompensasi, perbedaan utamanya adalah remunerasi tidak mencakup balasan non-finansial (E. T. Putra, 2020). Arti remunerasi yang banyak dibicarakan sekarang adalah pembayaran atau penggajian, bisa juga uang atau substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai timbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin dimana tidak termasuk uang lembur atau honor (Firdaus et al., 2024).

Menurut MENPAN, tujuan diadakannya remunerasi untuk mendorong sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, memelihara SDM yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor swasta dan

membentuk perilaku yang berorientasi pada pelayanan serta mengurangi tindak Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN). Selain itu, menurutnya, sistem remunerasi dapat menciptakan persaingan yang positif antar pegawai. "Akan terlihat sekali, mana pegawai yang rajin, dan mana yang pemalas, mana pegawai yang mau belajar, mana juga yang tidak. Dengan begitu, pegawai akan terpacu untuk mengembangkan dirinya."

Menurut (Sutagana et al., 2023) remunerasi diartikan sebagai *payment* atau penggajian, bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin. Remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima pegawai/pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (M. Damanik, 2021). Bentuk remunerasi biasanya diasosiasikan dengan penghargaan dalam bentuk uang (*monetary rewards*), atau dapat diartikan juga sebagai gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya untuk mewujudkan tujuan organisasi (M. Damanik, 2020).

Sitompul & Muslih (2020) berpendapat bahwa remunerasi adalah manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan material maupun non material. Terdapat 7 bentuk remunerasi yaitu gaji, tunjangan biaya hidup (tunjangan pangan dan transport), tunjangan kinerja (insentif), tunjangan hari raya (THR), tunjangan kompensasi, iuran kesehatan, iuran tunjangan hari tua. Remunerasi meliputi penerimaan berupa gaji, tunjangan, uang makan,

tunjangan jabatan, insentif, bonus, serta jaminan kesehatan, kematian, dan pensiun. Indikator remunerasi mencakup gaji dan tunjangan kerja, program kesehatan dan pensiun, serta kenaikan pangkat dan promosi jabatan (M. Damanik, 2020).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa remunerasi sebagai total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah diberikan kepada organisasi. Indikator remunerasi yang digunakan dalam penelitian ini mencakup gaji dan tunjangan kerja, program kesehatan dan pensiun, serta kenaikan pangkat dan promosi jabatan (M. Damanik, 2020).

2.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kewajiban yang harus diperhatikan oleh kantor atau instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai serta memastikan mereka tidak melakukan aktivitas yang tidak relevan selama jam kerja (Bavik et al., 2016). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai konsep manajemen yang menuntut pegawai untuk berperilaku teratur dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (Askiah & Fenty Fauziah, 2021). Utari & Rasto (2019) mengungkapkan bahwa disiplin mencerminkan sikap hormat pegawai terhadap peraturan instansi.

Sementara Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Disiplin kerja mempengaruhi pencapaian tujuan instansi karena pegawai

yang patuh pada norma akan lebih produktif (Rosmawati et al., 2020). Mardiani & Anafi (2024) menambahkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Secara etimologis, disiplin berasal dari kata "*disciple*" yang berarti pengikut atau pengajaran, menunjukkan kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan di sekitarnya (Alhusaini et al., 2020).

Menurut (Rivai, 2021) disiplin kerja memiliki beberapa komponen, antara lain kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, serta bekerja secara etis. Disiplin yang baik tercermin dari tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan. (Dony Wahyudi, 2021) menambahkan bahwa peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik di tempat kerja, karena disiplin di kantor atau tempat kerja dinilai baik jika sebagian besar pegawai mematuhi peraturan yang ada.

Indikator disiplin kerja menurut (Robbins, S. P., & Judge, 2013) adalah hadir tepat waktu, taat terhadap aturan, berperilaku sesuai dengan norma-norma yang ada, mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan, mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan dan bertanggung jawab atas pekerjaan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014), indikator disiplin kerja meliputi mematuhi peraturan perusahaan, menggunakan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan tingkat absensi.

Sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kepatuhan pegawai untuk mematuhi aturan, norma, dan standar kerja yang

berlaku, serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dengan tepat waktu dan etis. Indicator yang digunakan untuk mengukur disiplin adalah mematuhi peraturan perusahaan, menggunakan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan tingkat absensi (Hasibuan, 2014).

2.4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang memicu setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik (Hajiali et al., 2022). Motivasi yang efektif membuat karyawan merasa lebih gembira dan antusias saat bekerja, yang berdampak positif pada pertumbuhan dan kemajuan organisasi (Akbar et al., 2020). Meskipun bentuk motivasi bisa berbeda-beda, tujuan utamanya tetap sama, yaitu meningkatkan motivasi individu sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan optimal dan mencapai kepuasan kerja yang diharapkan (Michael Galanakis & Giannis Peramatzis, 2022). Motivasi ini adalah kondisi internal yang mendorong seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu (Halik, 2021).

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi (Akbar et al., 2020).

Motivasi SDM untuk meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada besaran kompensasi yang diterima sebagai imbalan akan kontribusinya terhadap organisasi (Suwanto, 2021). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Nurfadilah & Farihah, 2021). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Menurut Widodo, Imron, and Arifin (2019) motivasi didefinisikan yaitu suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai sekaligus.

Motivasi kerja personil perawat adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat, dedikasi, dan ketekunan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab (Arshad et al., 2021). Motivasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja (Sommerfeldt, 2010), dukungan dari atasan (Arshad et al., 2021), penghargaan serta kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan (Salamon et al., 2021).

Motivasi kerja sangat penting karena tugas-tugas yang dihadapi perawat sering kali berisiko tinggi dan membutuhkan kesiapan mental serta fisik yang optimal (Elntib & Milincic, 2021). Perawat yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta mampu menghadapi tekanan dan tantangan dengan

lebih efektif (Clinkinbeard et al., 2021). Selain itu, motivasi yang kuat juga berkontribusi pada peningkatan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada keamanan dan ketertiban masyarakat yang dilayani.

Menurut Maslow dalam (Ogunnaike et al., 2019) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. kebutuhan fisiologis
2. kebutuhan keselamatan
3. kebutuhan social
4. kebutuhan akan penghargaan
5. Aktualisasi diri

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat, dedikasi, dan ketekunan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut maslow (Ogunnaike et al., 2019) yaitu dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri.

2.5. Hubungan Antar Variabel dan Hasil penelitian Terdahulu

2.5.1. Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi kerja

Remunerasi atau tunjangan kinerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong perawat dalam memberikan kinerja yang baik (Arie

Surahman & Kunci, 2019). Remunerasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan suatu organisasi atau instansi kepada perawat atas prestasi yang telah diberikan perawat tersebut dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi (Hidayati & Kunci, 2023). Putra & Gunawan (2023) Menemukan adanya korelasi positif dan signifikan antara remunerasi dan motivasi pegawai. Hasil penelitian ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh (M. Damanik, 2021; Damayanti et al., 2024; Firdaus et al., 2024; Nasution et al., 2019; V. A. Putra & Gunawan, 2023; Ruktipriangga et al., 2022) bahwa remunerasi berkorelasi signifikan terhadap motivasi.

Oleh karena itu, dari uraian yang telah dipaparkan penulis menduga adanya terdapat pengaruh positif antara remunerasi dengan motivasi.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H1 : Remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja

2.5.2. Pengaruh Remunerasi terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara remunerasi terhadap disiplin kerja karyawan (Rasyid Syamsuri et al., 2018). Penelitian ini mengindikasikan bahwa remunerasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan disiplin dalam menjalankan tugas (Widyastuti et al., 2021). Remunerasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan, insentif, dan bonus yang

diberikan berdasarkan kinerja, yang memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk mematuhi aturan dan hadir tepat waktu (E. T. Putra, 2020).

Sejumlah studi juga menekankan bahwa sistem remunerasi yang transparan dan berkeadilan menciptakan rasa penghargaan di antara karyawan (M. Damanik, 2021; Sutagana et al., 2023), sehingga mereka lebih cenderung untuk disiplin dalam pekerjaan.

Dengan demikian, pengelolaan remunerasi yang baik berpotensi meningkatkan disiplin kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H2 : Remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja

2.5.3. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Perawat.

Remunerasi atau tunjangan kinerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong perawat dalam memberikan kinerja yang baik (Hidayati & Kunci, 2023). Remunerasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan suatu organisasi atau instansi kepada perawat atas prestasi yang telah diberikan perawat tersebut dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi (Ruktipriangga et al., 2022). Hasil penelitian (Damayanti et al., 2024) Menemukan adanya peningkatan persentase dari sistem remunerasi terhadap motivasi kerja, dan secara tidak langsung juga meningkatkan kinerja perawat.

Hasil penelitian (Rasyid Syamsuri et al., 2018) Menemukan adanya peningkatan kinerja sesudah remunerasi yang didukung dengan hasil penelitian (Putra & Gunawan, 2023) Menemukan adanya korelasi positif dan signifikan antara remunerasi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian (Riza Yusniawan, 2018) Menemukan bahwa terdapat pengaruh variabel remunerasi terhadap variabel kinerja pegawai dan disiplin kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya remunerasi memiliki peran dalam mendorong peningkatan kinerja Perawat. Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H3 : Remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Perawat

2.5.4. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Perawat.

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Damarasri & Ahman, 2020). Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y. R. Damanik et al., 2020). Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa motivasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Sugiarti, 2021). Motivasi memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan (Widisono et al., 2021). Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (Febrianti et al., 2020).

Motivasi kerja memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan (Wau & Purwanto, 2021). Motivasi yang tinggi cenderung mempengaruhi

karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan produktif, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Studi yang dilakukan oleh para peneliti tersebut menunjukkan konsistensi dalam menemukan hubungan positif antara motivasi dan kinerja karyawan.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah sebagaimana berikut :

H4 : Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Perawat

2.5.5. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Perawat.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) (Rosmawati et al., 2020). Disiplin kerja, yang mencakup kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, terbukti meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja (Askiah & Fenty Fauziah, 2021). Penelitian oleh (Sari et al., 2024) mengemukakan bahwa komponen disiplin, seperti tingkat kewaspadaan dan etika kerja, berkontribusi pada performa yang lebih baik.

Sementara itu, (Mardiani & Anafi, 2024) menambahkan bahwa adanya tata tertib yang baik di tempat kerja akan mendorong pegawai untuk menaati peraturan, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berperan dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menegaskan pentingnya

pengelolaan disiplin dalam upaya meningkatkan kinerja SDM di berbagai sektor.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah sebagaimana berikut :

H5 : Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Perawat

2.5.6. Pengaruh Remunerasi terhadap kinerja Perawat melalui Motivasi Kerja

Remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Damayanti et al., 2024; Hidayati & Kunci, 2023; Ruktipriangga et al., 2022). Pemberian remunerasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kompetensi perawat dapat meningkatkan motivasi kerja mereka, seperti tercermin dalam semangat, komitmen, dan dedikasi terhadap tugas-tugas yang diberikan (M. Damanik, 2021; Damayanti et al., 2024; Firdaus et al., 2024; Nasution et al., 2019; V. A. Putra & Gunawan, 2023; Ruktipriangga et al., 2022).

Motivasi kerja yang meningkat, pada gilirannya, mendorong perawat untuk memberikan pelayanan yang lebih berkualitas, efisien, dan berorientasi pada kepuasan pasien, sehingga berdampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan (Febrianti et al., 2020; Sugiarti, 2021; Widisono et al., 2021). Dengan demikian, remunerasi tidak hanya menjadi faktor penghargaan finansial, tetapi juga pendorong utama dalam membangun motivasi dan kinerja profesional perawat.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah sebagaimana berikut :

H6 : Motivasi kerja yang didorong oleh remunerasi akan meningkatkan kinerja SDM

2.5.7. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Perawat melalui Disiplin Kerja

Remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Damayanti et al., 2024; Hidayati & Kunci, 2023; Ruktipriangga et al., 2022). Sistem remunerasi yang adil dan kompetitif dapat mendorong mereka untuk lebih patuh terhadap aturan, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan (M. Damanik, 2021; Sutagana et al., 2023). Disiplin kerja yang tinggi, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar operasional, dan konsistensi dalam melayani pasien, menjadi faktor penting yang mendorong kinerja (Askiah & Fenty Fauziah, 2021; Mardiani & Anafi, 2024; Sari et al., 2024).

Dengan demikian, perbaikan sistem remunerasi yang disertai penguatan disiplin kerja dapat secara simultan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan produktivitas perawat.

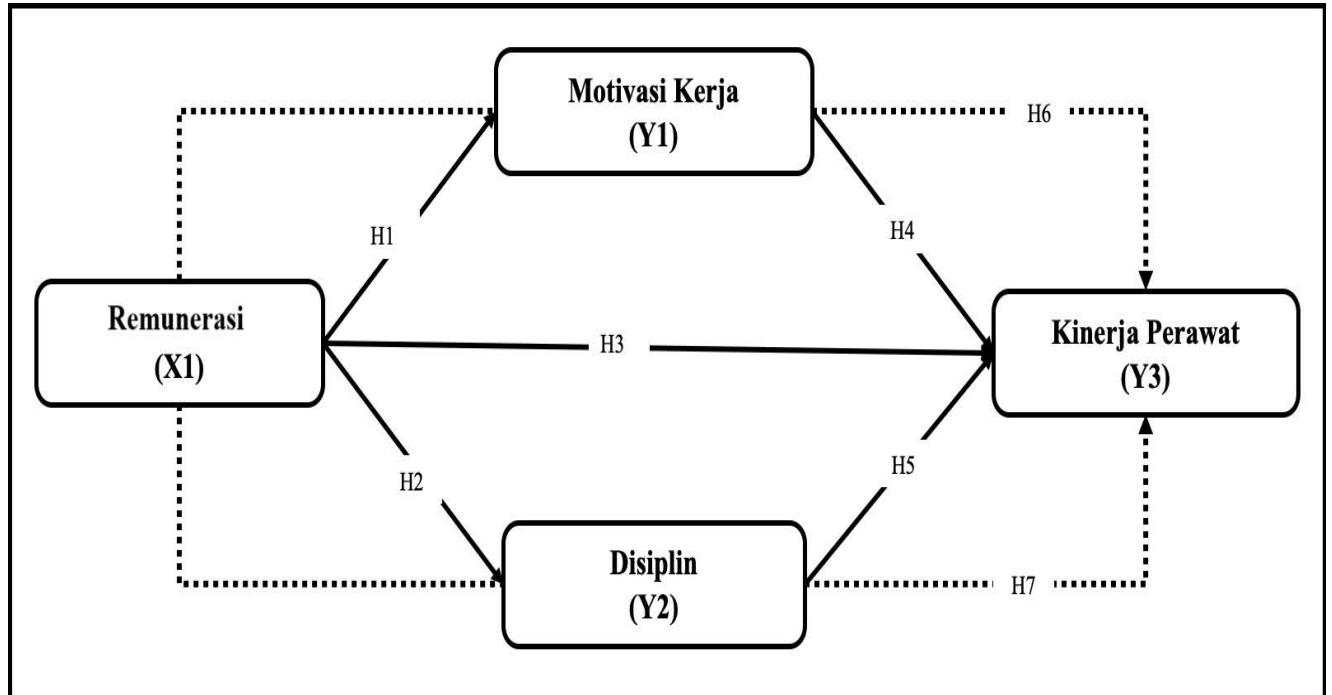
Sehingga hypothesis yang diajukan adalah sebagaimana berikut :

H7 : Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat

2.6. *Model Empirik Penelitian*

Model empiric yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagaimana gambar 2.1 berikut.

Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam melakukan kajian penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Widodo (2010) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bersifat menjelaskan, artinya penelitian ini menekankan pada hubungan antar variabel dengan menguji hipotesis, uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan antar variabel yaitu Kinerja Perawat, Remunerasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Peneliti memilih metode ini bertujuan agar hasil dari penelitian ini bisa diterapkan langsung pada organisasi dimana peneliti bekerja.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekumpulan individu yang memiliki karakteristik yang khas yang mendiami suatu wilayah (Sugiyono, 1999). Melalui penelitian yang dilakukan, populasi yang digunakan sebagai objek penelitian adalah seluruh Perawat RSUD dr. R. Soetijono Kabupaten Blora, Jawa Tengah sebanyak 181 Orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diperlukan untuk mewakili keseluruhan populasi (Ghozali, 2018). Penting untuk memastikan bahwa sampel mencerminkan karakteristik populasi guna mengurangi kesalahan yang terkait dengan pengambilan sampel. Menurut (Hair et al., 2020) teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Hair, 2021). Dikarenakan jumlah yang tidak terlalu besar maka tehnik sampling

menggunakan/sampling jenuh atau **SENSUS** dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

3.3. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

- a. Data primer yang berasal dari jawaban responden atas angket/ kuesioner yang disebar ke seluruh Perawat RSUD dr. R. Soetijono Kabupaten Blora. Pertanyaan dalam kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka. Keputusan menggunakan pertanyaan terbuka atau tertutup dan sangat tergantung dari seberapa jauh si peneliti memahami masalah penelitian (Kuncoro, 2003). Data primer yang akan digali adalah identitas responden serta persepsi responden mengenai variabel-variabel penelitian yaitu Kinerja Perawat, Remunerasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.
- b. Data sekunder didapatkan dari Data RSUD dr. R. Soetijono Kabupaten Blora. Data primer ini digunakan untuk mendapatkan data responden yang lebih rinci berdasarkan kuesioner yang terisi. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner/ daftar pertanyaan kepada SDM yang menjadi responden. Mengingat cakupan wilayah yang luas, penyebaran kuesioner dilakukan melalui *Google Form*. Peneliti menganggap metode *mailing system* ini yang paling efisien meskipun kelemahan utama metode ini adalah tingkat respon/ pengembalian kuesioner yang rendah. Namun untuk mengatasi hal tersebut, peneliti akan melakukan aksi tindak lanjut (*Follow Up Action*), yakni melakukan komunikasi secara *face to face* agar

setiap responden dapat memberikan data yang peneliti perlukan. Dengan demikian diharapkan pengolahan data dapat dilakukan sesuai waktu yang diperlukan oleh peneliti.

Selain itu, Peneliti juga menggunakan metode dokumentasi. Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang atau variabel-variabel yang berupa catatan-catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan lain sebagainya yang sesuai dengan variabilitas yang diteliti yaitu Kinerja Perawat, Remunerasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

3.4. Variabel dan Indikator

Bagian ini menampilkan definisi dan indicator dari masing masing variable yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kinerja Perawat, Remunerasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

Tabel 3.2
Definisi Operasional dan Pengukuran

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kinerja perawat adalah tingkat efektivitas dan efisiensi perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien, mencakup aspek keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional.	1. kualitas, 2. kuantitas, 3. ketepatan waktu, 4. efektivitas biaya, 5. tingkat pengawasan yang diperlukan, 6. hubungan antarpribadi.	(Sedarmayanti, 2017)

- 
- | | | |
|--|--|---------------------------------|
| <p>2. Remunerasi sebagai total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah diberikan kepada organisasi.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. gaji dan tunjangan kerja, 2. program kesehatan dan pensiun, 3. kenaikan pangkat 4. promosi jabatan | <p>(Aprianti, 2018).</p> |
| <p>3. Disiplin kerja adalah kesediaan dan kepatuhan pegawai untuk mematuhi aturan, norma, dan standar kerja yang berlaku, serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dengan tepat waktu dan etis.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. mematuhi peraturan organisasi, 2. menggunakan waktu secara efektif, 3. tanggung jawab dalam pekerjaan 4. Tugas dan tingkat absensi. | <p>(hasibuan).</p> |
| <p>4. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat, dedikasi, dan ketekunan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, 2. dorongan untuk memenuhi kebutuhan keselamatan, 3. dorongan untuk memenuhi kebutuhan social, 4. dorongan untuk memenuhi kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri. | <p>(Ogunnaike et al., 2019)</p> |
-

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	Sangat Setuju
----------------------------	---	---	---	---	---	----------------------

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah permodelan persamaan *structural* dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Pendekatan ini digunakan karena pendugaan variabel *latent* dalam PLS adalah sebagai *exact* kombinasi linier dari indikator, sehingga mampu menghindari masalah *indeterminacy* dan menghasilkan skor komponen yang tepat. Di samping itu metode analisis PLS *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. Adapun langkah-langkah pengujian model empiris penelitian berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan software Smart PLS adalah sebagai berikut:

3.6.1. Spesialisasi Model.

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari :

- Outer model*, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya , disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya.
- Inner Model* ,yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga inner relation, menggambarkan hubungan antar

variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zeromeans* dan unitvarian sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model. Inner model yang diperoleh adalah :

$$\eta_1 = \gamma_{1.1} \xi_1$$

$$\eta_2 = \gamma_{2.1} \xi_1 + \gamma_{2.3} \xi_3 + \beta_{2.1} \eta_1.$$

Weight Relation, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi *weight relation*. Nilai kasus untuk setiap variabel laten diestimasi dalam PLS yakni :

$$\xi_b = \sum_{kb} W_{kb} X_{kb}$$

$$\eta_1 = \sum_{ki} W_{ki} X_{ki}$$

Dimana W_{kb} dan W_{ki} adalah *weight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen (η) dan eksogen (ξ). Estimasi variabel laten adalah linier agregat dari indikator yang nilai *weight*nya didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti dispesifikasi oleh *inner* dan *outer* model dimana variabel laten endogen (dependen) adalah η dan variabel laten eksogen adalah ξ (independent), sedangkan ζ merupakan residual dan β dan γ adalah matriks koefisien jalur (*path coefficient*).

3.6.2. Evaluasi Model

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit*

reability untuk blok indikator. Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskanya itu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaisser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat lewat prosedur *bootstrapping*. *Outer model* dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan :

1. *Convergent Validity* yaitu korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 1 sampai 4 indikator.
2. *Discriminant Validity* yaitu pengukuran indikator refleksif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Metode lain dengan membandingkan nilai *square root of Avarage Variance Extracted* (AVE) setiap kontruk, dengan korelasi antar kontruk lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik, dan sebaliknya. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,50.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

3. *Composit Reliability*, adalah indikator yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, menunjukkan derajat yang mengindikasikan *common latent (unobserved)*. Nilai batas yang diterima

untuk tingkat reliabilitas komposit adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut.

$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{var}(\varepsilon_i)}$$

Inner model diukur menggunakan *R-square* variable laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive relevante* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevante*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R1^2)(1-R2^2).....(1-Rp^2)$$

Dimana $(1-R1^2)(1-R2^2).....(1-Rp^2)$ adalah *R-square* eksogen dalam model persamaan. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan *R-Square* untuk konstruk endogen (dependen), *Q-square* test untuk relevansi prediktif, *t-statistik* dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

3.6.3. Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh masing masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Langkah langkah pengujiannya adalah :

- 1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

a) $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variable terikat

$H_a : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variable terikat

2) Menentukan *level of significance* : $\alpha = 5$ pengujian tabel t dua sisi (two tailed) nilai $t^{tabel} = 1,99$ atau 2

$$Df = (n-k)$$

Pengujian menggunakan pengujian dua sisi dengan probabilitas (α) 0,05 dan derajat bebas pengujian adalah

$$\begin{aligned} Df &= (n-k) \\ &= (181-4) \\ &= 177 \end{aligned}$$

sehingga nilai t tabel untuk df 177 tabel t pengujian dua sisi (*two tailed*) ditemukan koefisien sebesar 1,99 atau dibulatkan menjadi 2.

3) Kriteria pengujian

$$H_0 \text{ diterima bila } -t^{tabel} \leq t^{hitung} \leq t^{tabel}$$

$$H_0 \text{ ditolak artinya } H_a \text{ diterima bila } t^{hitung} \geq t^{tabel} \text{ atau } t^{hitung} \leq -t^{tabel}$$

3.6.4. Evaluasi Model.

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit reliability* untuk blok indikator. Model struktural atau *inner model*

dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskanya itu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaiser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat melalui prosedur *bootstrapping*.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Analisis deskripsi karakteristik responden penelitian adalah tahap penting dalam mengidentifikasi profil dan latar belakang responden yang berpartisipasi dalam penelitian. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memahami demografi dan karakteristik lain yang relevan dengan konteks penelitian. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian pada tanggal 10 – 22 November 2024 kepada sebanyak 181 Perawat RSUD dr. R. Soetijono Kabupaten Blora, Jawa Tengah. Hasil penyebaran kuesioner penelitian diperoleh sebanyak 181 kuesioner yang terisi lengkap dan dapat diolah. Sajian deskripsi karakteristik responden penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan gender/jenis kelamin disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	40	22.1
Perempuan	141	77.9
Total	181	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden laki-laki terdapat sebanyak 40 responden (22,1%) dan responden perempuan sebanyak 141 responden (77,9%). Data tersebut memperlihatkan bahwa jumlah perawat perempuan lebih banyak

dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan umumnya mendominasi profesi keperawatan, karena secara historis keperawatan dianggap sebagai profesi yang selaras dengan peran tradisional wanita dalam merawat dan mendukung. Perempuan dianggap lebih sabar dan tekun dalam menghadapi situasi kompleks, serta memiliki kemampuan beradaptasi dengan berbagai situasi dalam perawatan.

2. Usia

Hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase
22 - 27 tahun	37	20.4
28 - 33 tahun	52	28.7
34 - 39 tahun	48	26.5
>40 tahun	44	24.3
Total	181	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024.

Temuan pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan usia 22 -27 tahun sebanyak 37 responden (20,4%), usia 28 - 33 tahun sebanyak 52 responden (28,7%), usia 34 – 39 tahun sebanyak 48 responden (26,5%), dan terdapat 44 responden (24,3%) usia > 40 tahun. Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak memiliki rentang usia 28 - 33 tahun. Pada rentang usia tersebut umumnya perawat telah memiliki cukup pengalaman dalam bertugas. Perawat memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja dan termotivasi untuk mengembangkan karirnya.

3. Pendidikan Terakhir

Hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Prosentase
D3	120	66.3
S1	57	31.5
S2	4	2.2
Total	181	100.0

Sumber : Hasil pengolahan data, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir setingkat D3 yaitu sebanyak 120 responden (66,3%). Untuk responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 57 responden (31,5%), responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 4 orang (2,2%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan D3. Pendidikan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki perawat. Perawat dengan pendidikan yang lebih tinggi mungkin memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang konsep-konsep kesehatan atau manajerial yang relevan dengan pekerjaan di pusat layanan kesehatan.

4. Masa Kerja

Hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan lama menjadi perawat dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Frekuensi	Prosentase
1 - 2 tahun	19	10.5
2 - 3 tahun	28	15.5
3 - 4 tahun	6	3.3
> 4 tahun	128	70.7
Total	181	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024.

Pada Tabel 4.4 diketahui bahwa mayoritas responden yang telah lama bekerja lebih dari 4 tahun sebanyak 128 responden (70,7%). Selanjutnya, responden dengan masa kerja 2-3 tahun sebanyak 28 responden (15,5%), masa kerja 1-2 tahun sebanyak 19 responden (10,5%), dan responden dengan masa kerja 3-4 tahun sebanyak 6 responden (3,3%). Masa kerja menunjukkan pengalaman seseorang dalam pekerjaan mereka. Perawat dengan masa kerja yang lebih lama mungkin memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang proses kerja di rumah sakit, serta memiliki kemampuan lebih baik dalam penanganan permasalahan yang terjadi.

4.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Pada bagian ini, analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Analisis ini dilakukan untuk memperoleh persepsi tentang kecenderungan responden untuk menanggapi item-item indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut dan untuk menentukan status variabel yang diteliti di lokasi penelitian.

Deskripsi variabel dikelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu: kategori rendah, skor = 1,00 – 2,33 , kategori sedang, skor = 2,34 – 3,66 dan kategori tinggi/baik, dengan skor 3,67 – 5,00. Deskripsi variabel secara lengkap terlihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5.
Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel dan indikator	Mean	Standar Deviasi
1	Remunerasi (X1)	3.745	
	a. Gaji dan tunjangan kerja,	3.757	0.841
	b. Program kesehatan dan pensiun,	3.707	0.880
	c. Kenaikan pangkat	3.724	0.837
	d. Promosi jabatan	3.790	0.830
2	Motivasi kerja (Y1)	3.773	
	a. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis,	3.807	0.920
	b. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan keselamatan,	3.807	0.790
	c. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan social,	3.735	0.841
	d. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan akan	3.746	0.864
3	Disiplin kerja (Y2)	3.943	
	a. Mematuhi peraturan organisasi,	3.956	0.835
	b. Menggunakan waktu secara efektif,	3.928	0.837
	c. Tanggung jawab dalam pekerjaan	3.950	0.838
	d. Tugas dan tingkat absensi.	3.939	0.818
4	Kinerja perawat (Y3)	3.876	
	a. Kualitas,	3.834	0.734
	b. Kuantitas,	3.867	0.726
	c. Ketepatan waktu,	3.912	0.784
	d. Efektivitas biaya,	3.856	0.739
	e. Tingkat pengawasan yang diperlukan,	3.906	0.713
	f. Hubungan antarpribadi	3.879	0.779

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai mean data variabel Remunerasi secara keseluruhan sebesar 3,745 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa perawat memandang bahwa Remunerasi yang diberikan pihak RSUD cukup layak. Hasil deskripsi data pada variabel Remunerasi didapatkan nilai *mean* tertinggi adalah indikator promosi jabatan (3,790) dan terendah pada indikator Program kesehatan dan pensiun dengan nilai mean yaitu 3,707.

Pada variabel Motivasi kerja secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,773 terletak pada kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa perawat

memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Hasil deskripsi data pada variabel Motivasi kerja didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator Dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dan keselamatan (3,807) dan terendah pada indikator Dorongan untuk memenuhi kebutuhan social (3,735).

Pada variabel Disiplin kerja secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,943 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa perawat menunjukkan disiplin yang tinggi dalam bertugas. Hasil deskripsi data pada variabel Disiplin kerja didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator Mematuhi peraturan organisasi (3,956) dan terendah pada indikator Menggunakan waktu secara efektif (3,928).

Pada variabel Kinerja perawat secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,876 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa secara umum perawat memiliki kinerja yang baik. Hasil deskripsi data pada Kinerja perawat didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator Ketepatan waktu (3,912) dan terendah pada indikator Kualitas (3,834).

4.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Dalam analisis PLS, evaluasi mendasar yang dilakukan yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten. Kriteria validitas diukur dengan *convergent* dan *discriminant validity*, sedangkan kriteria reliabilitas konstruk

diukur dengan *composite reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *Cronbach Alpha*.

4.3.1. *Convergent Validity*

Evaluasi model pengukuran variabel laten dengan indikator reflektif dianalisis dengan melihat *convergent validity* masing-masing indikator. Pengujian *convergent validity* pada PLS dapat dilihat dari besaran *outer loading* setiap indikator terhadap variabel latennya. Menurut Ghazali (2011), nilai *Outer loading* di atas 0,70 sangat direkomendasikan.

1. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Remunerasi

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Remunerasi direfleksikan melalui empat indikator. Evaluasi *outer model* atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai *outer loading* dari setiap indikator variabel Remunerasi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Perhitungan *Outer Loading* Konstruk Remunerasi

Indikator	Outer loadings
Gaji dan tunjangan kerja,	0.872
Program kesehatan dan pensiun,	0.891
Kenaikan pangkat	0.885
Promosi jabatan	0.877

Tabel di atas menunjukkan di mana kelima indikator Remunerasi memiliki nilai *loading faktor* pada kisaran 0,872 – 0,891, sehingga lebih besar dari *cut of value* 0,700. Dengan demikian variabel Remunerasi (X1) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara *convergent* oleh indikator Gaji dan tunjangan kerja, Program kesehatan dan pensiun, Kenaikan pangkat dan Promosi jabatan.

2. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Motivasi kerja

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Motivasi kerja direfleksikan melalui empat indikator. Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Perhitungan Outer Loading Konstruk Motivasi kerja

Indikator	Outer loadings
Dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis,	0.888
Dorongan untuk memenuhi kebutuhan keselamatan,	0.776
Dorongan untuk memenuhi kebutuhan social,	0.864
Dorongan untuk memenuhi kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri	0.800

Tabel di atas terlihat bahwa keempat indikator Motivasi kerja memiliki nilai loading faktor pada kisaran 0,776 – 0,888, sehingga lebih besar dari *cut of value* 0,700. Dengan demikian variabel Motivasi kerja (Y1) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator Dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, Dorongan untuk memenuhi kebutuhan keselamatan, Dorongan untuk memenuhi kebutuhan social, Dorongan untuk memenuhi kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri.

3. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Disiplin kerja

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Disiplin kerja (Y2) direfleksikan melalui empat indikator. Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Perhitungan *Outer Loading* Konstruk Disiplin kerja

Indikator	<i>Outer loadings</i>
Mematuhi peraturan organisasi,	0.891
Menggunakan waktu secara efektif,	0.874
Tanggung jawab dalam pekerjaan	0.891
Tugas dan tingkat absensi.	0.885

Pada tabel di atas dapat diketahui keempat indikator Disiplin kerja memiliki nilai loading faktor pada kisaran 0,874 – 0,891, sehingga lebih besar dari *cut of value* 0,700. Dengan demikian variabel Disiplin kerja (Y2) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator Mematuhi peraturan organisasi, Menggunakan waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan Tugas dan tingkat absensi.

4. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Kinerja perawat

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Kinerja perawat direfleksikan melalui enam indikator. Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Kinerja perawat sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Perhitungan *Outer Loading* Konstruk Kinerja perawat

Indikator	<i>Outer loadings</i>
Kualitas,	0.847
Kuantitas,	0.860
Ketepatan waktu,	0.792

Efektivitas biaya,	0.846
Tingkat pengawasan yang diperlukan,	0.858
Hubungan antarpribadi	0.814

Pada tabel di atas dapat diketahui kelima indikator Kinerja perawat memiliki nilai loading faktor pada kisaran 0,792 – 0,853, sehingga lebih besar dari *cut of value* 0,700. Dengan demikian variabel Kinerja perawat (Y3) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas biaya, Tingkat pengawasan yang diperlukan, dan Hubungan antarpribadi.

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen pada masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini.

4.3.2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity yaitu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel laten berbeda dengan konstruk atau variabel lain secara teori dan terbukti secara empiris melalui pengujian statistik. Validitas diskriminan diukur dengan Fornell Lacker Criterion, HTMT, serta *Cross loading*. Hasil pengujian pada masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Uji *Fornell Lacker Criterion*

Pengujian validitas menggunakan kriteria *Fornell-Larcker Criterion* dilakukan dengan melihat nilai akar *Average Variance Extract* (AVE) dibandingkan dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Uji ini terpenuhi jika akar AVE lebih besar daripada korelasi antar variabel.

Tabel 4.10
Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteria *Fornell-Larcker Criterion*

	Disiplin kerja	Kinerja perawat	Motivasi kerja	Remunerasi
Disiplin kerja	0.885			
Kinerja perawat	0.624	0.837		
Motivasi kerja	0.664	0.616	0.833	
Remunerasi	0.462	0.407	0.395	0.881

Keterangan: Nilai yang dicetak tebal adalah nilai akar AVE.

Dari Tabel 4.10 diperoleh informasi bahwa nilai akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria *discriminant validity* yang tinggi, artinya hasil analisis data dapat diterima karena nilai yang menggambarkan hubungan antar konstruk berkembang. Hal ini dapat berarti bahwa seluruh konstruk memiliki *discriminant validity* yang baik. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur seluruh konstruk atau variabel laten dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

2. Hasil Uji *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)*

Pengujian validitas menggunakan kriteria *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)* dilakukan dengan melihat matrik HTMT. Kriteria HTMT yang diterima adalah dibawah 0,9 yang mengindikasikan evaluasi validitas diskriminan diterima.

Tabel 4.11
Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteria *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)*

	Disiplin kerja	Kinerja perawat	Motivasi kerja	Remunerasi
Disiplin kerja				
Kinerja perawat	0.679			
Motivasi kerja	0.751	0.692		
Remunerasi	0.510	0.450	0.449	

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai-nilai dalam matrik HTMT tidak lebih dari 0,9. Artinya, model menunjukkan bahwa evaluasi validitas diskriminan dapat diterima. Dari hasil pengujian validitas diskriminan, dapat diketahui bahwa syarat uji *HTMT* telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima.

3. Cross Loading

Hasil analisis mengenai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri atau korelasi konstruk dengan indikator yang lain dapat disajikan pada bagian tabel *cross loading*.

Tabel 4.12
Nilai Korelasi Konstruk dengan Indikator (*Cross Loading*)

	Disiplin kerja	Kinerja perawat	Motivasi kerja	Remunerasi
X11	0.409	0.298	0.325	0.872
X12	0.388	0.386	0.358	0.891
X13	0.406	0.403	0.346	0.885
X14	0.426	0.341	0.361	0.877
Y11	0.539	0.508	0.888	0.383
Y12	0.602	0.505	0.776	0.328
Y13	0.517	0.455	0.864	0.328
Y14	0.549	0.575	0.800	0.274
Y21	0.891	0.595	0.646	0.423
Y22	0.874	0.502	0.532	0.395
Y23	0.891	0.580	0.614	0.400
Y24	0.885	0.527	0.551	0.418
Y31	0.562	0.847	0.566	0.304
Y32	0.540	0.860	0.501	0.284

Y33	0.423	0.792	0.451	0.425
Y34	0.569	0.846	0.574	0.340
Y35	0.556	0.858	0.518	0.289
Y36	0.464	0.814	0.467	0.420

Pengujian *discriminant validity* dengan cara ini dikatakan valid jika nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri lebih besar daripada dengan konstruk lainnya serta semua nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri dan konstruk lainnya menunjukkan nilai yang positif. Dari hasil pengolahan data yang tersaji pada tabel *cross loading* dapat diketahui bahwa syarat tersebut telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima.

4.3.3. Uji Reliabilitas

Reliabel menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian nyata sesuai dengan kondisi nyata pada obyek yang diteliti. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan 3 (tiga) ukuran yaitu *Cronbach's alpha*, *Composite reliability*, *Average variance extracted (AVE)*.

a. Cronbach alpha

Tujuan uji adalah mengukur konsistensi internal dari item-item dalam suatu konstruk atau dimensi yang sama. Sebuah konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang baik, apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,70.

b. *Composite Reliability*.

Tujuan uji adalah mengukur reliabilitas konstruk secara keseluruhan dan memperhitungkan bobot item, sehingga CR dianggap lebih akurat daripada Cronbach's alpha dalam konteks model pengukuran berbasis SEM, nilai batas yang diterima untuk tingkat *Composite reliability* adalah 0,7 (Ghozali & Latan, 2015)

c. *Average Variance Extracted (AVE)*

Tujuan uji adalah mengukur seberapa besar variabilitas (variance) dari konstruk yang dijelaskan oleh item-item dalam konstruk tersebut. Jika nilai AVE > 0,5 maka indikator yang digunakan dalam penelitian reliabel, dan dapat digunakan untuk penelitian. Lebih baik nilai pengukuran AVE harus lebih besar dari 0,50 (Ghozali & Latan, 2015).

Hasil *composite reliability*, *Cronbach's Alpha*, dan AVE antar konstruk dengan indikator-indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Disiplin kerja	0.908	0.936	0.784
Kinerja perawat	0.914	0.933	0.700
Motivasi kerja	0.852	0.900	0.694
Remunerasi	0.904	0.933	0.777

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 4.10 menunjukkan dari nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* masing-masing konstruk memiliki nilai di atas 0,7, sedangkan nilai AVE masing-masing konstruk bernilai di atas 0,5. Atas dasar tersebut maka dapat dikatakan

bawha masing-masing konstruk baik dapat digunakan dalam proses analisis untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan pada masing-masing konstruk artinya memiliki nilai reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas masing-masing konstruk dapat dikatakan baik.

Berdasarkan hasil evaluasi *convergent validity* dan *discriminant validity* serta reliabilitas variabel, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur masing-masing variabel merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

4.4.Evaluasi Kesesuaian Model (*Goodness of fit*)

Analisis PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi. Beberapa ukuran untuk menyatakan penerimaan model yang diajukan, diantaranya yaitu R square, dan Q square (Hair et al., 2019).

a. R square

R-square (R^2) atau koefisien determinasi menunjukkan besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. R square menjadi ukuran seberapa baik sebuah model menjelaskan data observasi. Chin (1998) dalam (Abdillah, W., & Hartono, 2015) memberikan interpretasi nilai R square, yaitu pengaruh rendah (0,19), sedang (0,33), dan tinggi (0,67). Hasil perhitungan nilai R-square variabel endogen dapat ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.14
Nilai *R-Square*

	R-square
Disiplin kerja	0.213
Kinerja perawat	0.472
Motivasi kerja	0.156

Koefisien determinasi (R-square) yang didapatkan pada variabel Disiplin kerja sebesar 0,213 artinya variabel Disiplin kerja dapat dijelaskan 21,3 % oleh variabel Remunerasi. Sedangkan sisanya 78,7 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut (0,213) berada pada rentang nilai 0,19 - 0,33, artinya variabel Disiplin kerja dipengaruhi oleh Remunerasi pada kategori rendah.

Nilai R square Motivasi kerja sebesar 0,156 artinya Motivasi kerja dapat dijelaskan 15,6% oleh variabel Remunerasi, sedangkan sisanya 84,4 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut (0,156) berada pada dibawah nilai 0,19, artinya variabel Motivasi kerja dipengaruhi oleh Remunerasi pada kategori rendah.

Nilai R square Kinerja perawat sebesar 0,472 artinya Kinerja perawat dapat dijelaskan 47,2 % oleh variabel Remunerasi, Disiplin kerja dan Motivasi kerja, sedangkan sisanya 52,8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut (0,472) berada pada rentang nilai 0,33 - 0,67, artinya variabel Kinerja perawat dipengaruhi variabel Remunerasi, Disiplin kerja dan Motivasi kerja pada kategori sedang.

b. Q square

Q-Square (Q^2) menggambarkan ukuran akurasi prediksi, yaitu seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen/endogen mampu memprediksi variabel endogen. *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural merupakan ukuran seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Ukuran Q^2 di atas 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* atau kesesuaian prediksi model yang baik. Kriteria kuat lemahnya model diukur berdasarkan *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2) menurut Ghazali & Latan (2015, p. 80) adalah sebagai berikut: 0,35 (model kuat), 0,15 (model moderat), dan 0,02 (model lemah).

Hasil perhitungan nilai Q-Square untuk model struktural penelitian ini adalah sebagai berikut:

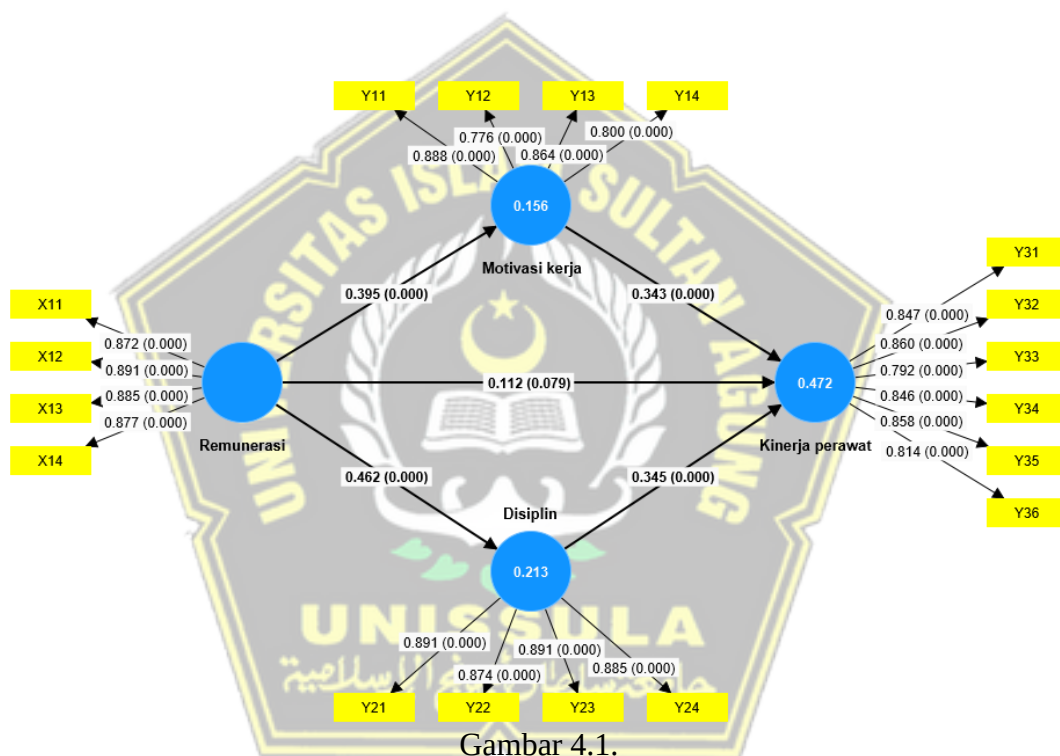
Tabel 4.15
Nilai Q-square

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Disiplin kerja	724.000	608.605	0.159
Kinerja perawat	1086.000	733.405	0.325
Motivasi kerja	724.000	648.330	0.105

Nilai Q-square (Q^2) untuk variabel Disiplin kerja (0,159), Motivasi kerja (0,105), dan Kinerja perawat (0,325) yang menunjukkan nilai Q^2 berada di atas nilai nol dan pada rentang 0,15 sampai 0,35, sehingga dapat dikatakan model memiliki *predictive relevance* yang moderat. Artinya, nilai estimasi parameter yang dihasilkan model sesuai dengan nilai observasi atau dinyatakan model struktural *fit* dengan data atau memiliki kesesuaian yang baik.

4.5. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural (*inner model*) adalah melihat hubungan antara konstruk laten dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter path dan tingkat signifikansinya (Ghozali, 2011). Dalam hal ini pengolahan data digunakan dengan menggunakan alat bantu software *Smart PLS v4.0*. Hasil pengolahan data tersebut tampak pada gambar berikut:



Gambar 4.1.

Full Inner Model SEM-PLS

Sumber: Pengolahan data primer dengan *Smart PLS 4.1.0* (2024)

4.5.1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan terlebih dahulu sebelum pengujian hipotesis. Multikolinearitas merupakan kondisi yang menunjukkan terjadinya hubungan yang kuat antar variabel independen. Prosedur uji multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai statistik *collinierity statistics* (VIF) pada inner VIF Values.

Jika nilai inner VIF < 5, maka dapat dinyatakan tidak terdapat adanya multikolinieritas dalam model penelitian (Hair et al., 2019).

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

	VIF
Disiplin kerja -> Kinerja perawat	1.953
Motivasi kerja -> Kinerja perawat	1.820
Remunerasi -> Disiplin kerja	1.000
Remunerasi -> Kinerja perawat	1.294
Remunerasi -> Motivasi kerja	1.000

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas, terbukti bahwa seluruh hubungan antar variabel diperoleh nilai VIF kurang dari 5. Temuan ini bermakna bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinieritas dalam model yang terbentuk.

4.5.2. Analisis Pengaruh antar Variabel

Sajian hasil berikut menampilkan uraian pengujian hipotesis penelitian yang diajukan. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak, dapat dilakukan dengan melihat t hitung dan t tabel.. Untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan syarat jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Nilai t tabel untuk taraf signifikansi 5% = 1,96 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.17
Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin kerja -> Kinerja perawat	0.345	0.345	0.073	4.716	0.000

Motivasi kerja -> Kinerja perawat	0.343	0.345	0.072	4.786	0.000
Remunerasi -> Disiplin kerja	0.462	0.463	0.079	5.816	0.000
Remunerasi -> Kinerja perawat	0.112	0.112	0.064	1.756	0.079
Remunerasi -> Motivasi kerja	0.395	0.397	0.072	5.518	0.000

Sumber: Pengolahan data primer dengan *Smart PLS* 4.1.0 (2024)

Sesuai hasil estimasi SEM PLS pada tabel di atas, selanjutnya analisis dilakukan dengan menguji setiap hipotesis penelitian.

1. Pengujian Hipotesis 1:

H1: *Remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja.*

Pada pengujian hipotesis 1 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,395. Nilai tersebut membuktikan remunerasi berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai t_{hitung} (5.518) > t_{tabel} (1.96) dan p (0,000) < 0,05, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan remunerasi terhadap Motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ‘Remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja’ dapat **diterima**.

2. Pengujian Hipotesis 2:

H2: *Remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja*

Pada pengujian hipotesis 2 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,462. Nilai tersebut membuktikan remunerasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai t_{hitung} (5,816) > t_{tabel} (1,96) dan p (0,000) < 0,05, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan remunerasi terhadap disiplin

kerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “*Remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja*” dapat **diterima**.

3. Pengujian Hipotesis 3:

H3: *Remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Perawat*

Pada pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,112. Nilai tersebut membuktikan remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} (1,756) < t_{tabel} (1,96) dan p (0,079) > 0,05, sehingga dapat dikatakan remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “*Remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Perawat*” **ditolak**.

4. Pengujian Hipotesis 4:

H4: *Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Perawat*

Pada pengujian hipotesis 4 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,343. Nilai tersebut membuktikan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Perawat yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai t_{hitung} (4,786) > t_{tabel} (1,96) dan p (0,000) < 0,05, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja Perawat. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa

‘Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Perawat’ dapat diterima.

5. Pengujian Hipotesis 5:

H5: Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Perawat

Pada pengujian hipotesis 5 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0.345. Nilai tersebut membuktikan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja perawat yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (4.716) > t_{tabel} (1.96)$ dan $p (0,000) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja perawat. Dengan demikian hipotesis kelima bahwa “Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Perawat” dapat diterima.

4.5.3. Analisis Pengaruh Tidak Langsung Remunerasi terhadap Kinerja perawat melalui Motivasi kerja dan Disiplin kerja

Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk melihat pengaruh yang diberikan oleh variabel Disiplin kerja terhadap variabel Kinerja perawat melalui variabel intervening, yaitu variabel Motivasi kerja maupun Disiplin kerja. Untuk menguji pengaruh tidak langsung dapat disajikan seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.19
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung Remunerasi terhadap Kinerja perawat melalui Motivasi kerja dan Disiplin kerja

	Original sample	T statistics	P values	Keterangan
Remunerasi -> Motivasi kerja -> Kinerja perawat	0.135	3.604	0.000	Signifikan
Remunerasi -> Disiplin kerja -> Kinerja perawat	0.159	3.573	0.000	Signifikan

Sumber : Olah data hasil penelitian, 2024

1. **Pengujian Hipotesis 6:**

***H6:** Motivasi kerja yang didorong oleh remunerasi akan meningkatkan kinerja Perawat*

Sesuai hasil uji pada tabel di atas, diketahui bahwa besarnya pengaruh tidak langsung Remunerasi terhadap Kinerja perawat melalui Motivasi kerja adalah 0.135. Hasil uji signifikansi menunjukkan t-hitung 3,604 ($t > 1.96$) dengan $p = 0,000 < 0,05$. Artinya, bahwa Motivasi kerja secara signifikan memediasi pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja perawat. Hal ini bermakna Remunerasi yang baik dapat meningkatkan Motivasi kerja perawat, selanjutnya tinginya motivasi tersebut dapat mendorong Kinerja perawat. Dengan demikian hipotesis keenam bahwa “*Motivasi kerja yang didorong oleh remunerasi akan meningkatkan kinerja Perawat*” dapat **diterima**.

2. **Pengujian Hipotesis 6:**

***H7:** Disiplin kerja yang didorong oleh remunerasi akan meningkatkan kinerja Perawat*

Pada bagian lainnya, diketahui bahwa besarnya pengaruh tidak langsung Remunerasi terhadap Kinerja perawat melalui Disiplin kerja adalah 0,159. Hasil uji signifikansi menunjukkan t-hitung 5,573 ($t > 1.96$) dengan $p = 0,000 < 0,05$. Artinya, bahwa Disiplin kerja secara signifikan memediasi pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja perawat. Hal ini bermakna Remunerasi yang baik dapat meningkatkan Disiplin kerja, selanjutnya kedisiplinan dalam diri perawat

berdampak pada semakin baiknya perilaku kerja perawat, sehingga hal ini dapat meningkatkan Kinerja perawat.

Hasil uji hipotesis penelitian ini secara keseluruhan dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel 4.18
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	T statistics	P value	Keterangan
1	Remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja.	5.518	0.000	Diterima
2	Remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja	5.816	0.000	Diterima
3	Remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Perawat	1.756	0.079	Ditolak
4	Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Perawat	4.716	0.000	Diterima
5	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Perawat	4.786	0.000	Diterima
6	Motivasi kerja yang didorong oleh remunerasi akan meningkatkan kinerja Perawat	3.604	0.000	Diterima
7	Disiplin kerja yang didorong oleh remunerasi akan meningkatkan kinerja Perawat	3.573	0.000	Diterima

Keterangan: Hipotesis diterima jika $t > 1,96$ atau $p \text{ value} < 0,05$

4.6. Pembahasan

Sesuai hasil estimasi SEM PLS pada tabel di atas, selanjutnya analisis dilakukan dengan menguji setiap hipotesis penelitian.

4.6.1. Pengaruh Remunerasi terhadap motivasi kerja.

Pengujian hipotesis 1 membuktikan remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja yang artinya adalah SDM dengan remunerasi yang tinggi akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh (M. Damanik, 2021; Damayanti et al., 2024; Firdaus et al., 2024; Nasution et al., 2019; V. A. Putra & Gunawan, 2023; Ruktipriangga et al., 2022) bahwa remunerasi berkorelasi signifikan terhadap motivasi.

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Remunerasi direfleksikan melalui empat indikator yaitu indikator Gaji dan tunjangan kerja, Program kesehatan dan pensiun, Kenaikan pangkat dan Promosi jabatan. sedangkan pengukuran variabel Motivasi kerja direfleksikan melalui empat indikator yaitu Dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, Dorongan untuk memenuhi kebutuhan keselamatan, Dorongan untuk memenuhi kebutuhan social, Dorongan untuk memenuhi kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri.

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator dengan nilai outer loading tertinggi pada variabel remunerasi adalah program kesehatan dan pensiun, sedangkan pada variabel motivasi kerja adalah dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis. Hal ini mengindikasikan bahwa program kesehatan dan pensiun yang baik memiliki kontribusi paling signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis mereka.

Artinya, karyawan yang merasa mendapatkan perlindungan kesehatan dan jaminan masa depan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal.

Nilai outer loading terendah untuk indikator pada variabel remunerasi adalah *Promosi jabatan*, sedangkan untuk variabel motivasi kerja adalah *Dorongan untuk memenuhi kebutuhan keselamatan*. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam promosi jabatan dapat berkontribusi secara positif terhadap dorongan individu untuk memenuhi kebutuhan akan keselamatan. Artinya, kebijakan promosi jabatan yang jelas, adil, dan terstruktur tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan atas kinerja pegawai tetapi juga meningkatkan rasa aman dan kepastian bagi mereka dalam hal karier dan kesejahteraan.

4.6.2. Pengaruh Remunerasi terhadap disiplin kerja

Pengujian hipotesis 2 membuktikan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja yang berarti bahwa SDM dengan remunerasi yang tinggi akan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Penelitian ini mendukung sejumlah studi yang juga menekankan bahwa sistem remunerasi yang transparan dan berkeadilan menciptakan rasa penghargaan di antara karyawan (M. Damanik, 2021; Sutagana et al., 2023).

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel remunerasi direfleksikan melalui empat indikator yaitu indikator gaji dan tunjangan kerja, program kesehatan dan pensiun, kenaikan pangkat dan promosi jabatan sedangkan pengukuran variabel disiplin kerja direfleksikan melalui empat indikator yaitu mematuhi peraturan organisasi, menggunakan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan tingkat absensi.

Nilai outer loading tertinggi untuk indikator variabel remunerasi adalah *program kesehatan dan pensiun*, sedangkan untuk indikator variabel disiplin kerja adalah *tanggung jawab dalam pekerjaan*. Temuan ini menunjukkan bahwa program kesehatan dan pensiun yang dirancang dengan baik memberikan kontribusi paling signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja perawat, khususnya melalui tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas. Artinya, perawat yang merasa terlindungi oleh program kesehatan dan pensiun yang memadai cenderung lebih termotivasi untuk menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab. Program ini tidak hanya memberikan rasa aman secara finansial dan kesehatan tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, upaya memperbaiki fasilitas kesehatan dan pensiun dapat menjadi strategi yang efektif dalam mendorong kinerja dan disiplin kerja tenaga kesehatan.

Nilai outer loading terendah dari indikator variabel remunerasi adalah *promosi jabatan*, sedangkan nilai outer loading terendah dari indikator variabel disiplin kerja adalah *menggunakan waktu secara efektif*. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas *promosi jabatan* yang lebih baik dapat berkontribusi pada peningkatan kemampuan perawat dalam memanfaatkan waktu secara efektif. Artinya, ketika peluang promosi jabatan diberikan dengan adil dan berdasarkan kinerja, hal ini dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih efisien dan disiplin dalam mengelola waktu. Dengan kata lain, promosi jabatan yang jelas dan terstruktur tidak hanya memberikan penghargaan kepada

karyawan, tetapi juga mendorong perilaku kerja yang lebih produktif, termasuk optimalisasi penggunaan waktu untuk mencapai tujuan organisasi.

4.6.3. Pengaruh Remunerasi terhadap kinerja Perawat

Pengujian hipotesis 3 membuktikan remunerasi berpengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya bahwa SDM dengan remunerasi yang tinggi tidak selalu menunjukkan peningkatan kinerja yang berarti. Nilai R-square sebesar 0,472 pada variabel kinerja perawat mengindikasikan bahwa 47,2% variasi dalam kinerja perawat dipengaruhi oleh remunerasi, motivasi kerja, dan disiplin, sementara 52,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Hasil penelitian ini mendukung hasil yang dilakukan oleh (Firdaus et al., 2024; E. T. Putra, 2020; Sitompul & Muslih, 2020) yang menghasilkan kesimpulan yang sama bahwa remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti et al., 2024; V. A. Putra & Gunawan, 2023; Ruktipriangga et al., 2022) yang menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Remunerasi, sebagai salah satu determinan kinerja, menegaskan pentingnya pemberian penghargaan finansial yang memadai. Namun, efektivitas remunerasi dapat berkurang jika tidak didukung oleh sistem penghargaan yang jelas atau keterkaitan langsung dengan hasil kerja. Ketika remunerasi tidak dikaitkan secara spesifik dengan pencapaian target atau output

kerja, pegawai cenderung kehilangan motivasi untuk mengoptimalkan kinerja mereka.

Selain remunerasi, organisasi harus mempertimbangkan aspek lain seperti pengembangan kompetensi, kepemimpinan yang inspiratif, dan penghargaan non-finansial untuk menciptakan dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel remunerasi direfleksikan melalui empat indikator yaitu indikator gaji dan tunjangan kerja, program kesehatan dan pensiun, kenaikan pangkat dan promosi jabatan sedangkan pengukuran variabel kinerja perawat direfleksikan melalui enam indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, tingkat pengawasan yang diperlukan, dan hubungan antarpribadi.

Nilai *outer loading* tertinggi dari indikator variabel remunerasi adalah *Program Kesehatan dan Pensiun*, sedangkan untuk variabel kinerja perawat, indikator dengan nilai tertinggi adalah *Kuantitas*. Meskipun program kesehatan dan pensiun menunjukkan kontribusi terbesar dalam mencerminkan remunerasi, hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa perbaikan dalam program kesehatan dan pensiun tidak selalu menjamin peningkatan kuantitas hasil pekerjaan perawat.

Artinya, meskipun program tersebut memberikan rasa aman dan dukungan finansial bagi perawat, faktor lain di luar remunerasi seperti motivasi kerja dan disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam mendorong kuantitas pekerjaan. Tanpa adanya sinergi antara remunerasi dan faktor-faktor pendukung

lainnya, dampak positif dari program kesehatan dan pensiun terhadap kuantitas hasil pekerjaan mungkin tidak dapat sepenuhnya dioptimalkan.

Nilai *outer loading* terendah dari indikator variabel remunerasi adalah *Promosi Jabatan*, sedangkan untuk variabel kinerja perawat, indikator dengan nilai terendah adalah *Ketepatan Waktu*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun promosi jabatan menjadi salah satu komponen remunerasi, peningkatan dalam aspek tersebut belum tentu berbanding lurus dengan perbaikan dalam ketepatan waktu kinerja perawat. Artinya, meskipun promosi jabatan dapat memberikan penghargaan atas pencapaian dan mendorong semangat kerja, ada faktor lain yang lebih langsung memengaruhi ketepatan waktu, seperti pengelolaan jadwal kerja, kapasitas manajemen waktu individu, tingkat beban kerja, dan ketersediaan fasilitas pendukung, juga perlu mendapat perhatian.

Ketepatan waktu kinerja perawat, yang merupakan elemen penting dalam pelayanan kesehatan, tidak semata-mata bergantung pada penghargaan berupa promosi jabatan. Jika promosi jabatan tidak disertai dengan pelatihan, pengawasan, atau insentif tambahan yang relevan, dampaknya terhadap peningkatan ketepatan waktu mungkin akan terbatas. Oleh karena itu, pendekatan strategis yang lebih komprehensif diperlukan, termasuk memperbaiki manajemen operasional dan menciptakan budaya kerja yang disiplin untuk memastikan ketepatan waktu sebagai bagian integral dari kinerja perawat.

4.6.4. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Perawat

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa Perawat yang memiliki motivasi kerja yang kuat cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan (Wau & Purwanto, 2021).

Pengukuran variabel motivasi kerja dalam penelitian ini direfleksikan melalui empat indikator yaitu dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, dorongan untuk memenuhi kebutuhan keselamatan, dorongan untuk memenuhi kebutuhan social, dorongan untuk memenuhi kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri sedangkan pengukuran variabel kinerja perawat direfleksikan melalui enam indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, tingkat pengawasan yang diperlukan, dan hubungan antarpribadi.

Nilai *outer loading* tertinggi dari indikator variabel motivasi kerja adalah *Dorongan untuk Memenuhi Kebutuhan Fisiologis*, sedangkan indikator dengan nilai tertinggi untuk variabel kinerja perawat adalah *Kuantitas*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat dorongan perawat untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, seperti kebutuhan dasar akan makanan, tempat tinggal, dan kenyamanan fisik, semakin baik kuantitas hasil kerja yang dapat dicapai. Artinya, pemenuhan kebutuhan fisiologis berperan sebagai faktor fundamental dalam meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas perawat. Ketika kebutuhan fisiologis ini terpenuhi,

perawat dapat bekerja dengan lebih fokus, energi yang optimal, dan komitmen tinggi terhadap tugas-tugas mereka, sehingga kuantitas pekerjaan meningkat.

Namun, pemenuhan kebutuhan fisiologis saja mungkin tidak cukup untuk mencapai kinerja maksimal. Organisasi perlu memperhatikan kebutuhan lain, seperti kebutuhan akan penghargaan, keamanan kerja, dan pengembangan profesional, guna menciptakan keseimbangan yang holistik dalam mendukung motivasi kerja. Dengan demikian, strategi yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan fisiologis harus dipadukan dengan pendekatan komprehensif untuk memastikan kinerja perawat tidak hanya meningkat dalam aspek kuantitas tetapi juga dalam kualitas dan aspek lainnya.

Nilai *outer loading* terendah pada indikator variabel motivasi kerja adalah *Dorongan untuk Memenuhi Kebutuhan Keselamatan*, sementara indikator dengan nilai terendah pada variabel kinerja perawat adalah *Ketepatan Waktu*. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan antara dorongan untuk memenuhi kebutuhan keselamatan dan ketepatan waktu dalam bekerja, di mana semakin baik pemenuhan kebutuhan keselamatan perawat, semakin meningkat pula ketepatan waktu mereka dalam menyelesaikan tugas.

Artinya, perasaan aman secara fisik dan psikologis, baik dalam lingkungan kerja maupun kehidupan pribadi, dapat memberikan kontribusi positif terhadap kemampuan perawat untuk bekerja secara efisien dan tepat waktu. Ketika kebutuhan keselamatan terpenuhi, perawat cenderung merasa lebih fokus dan tidak terganggu oleh rasa khawatir atau tekanan, sehingga mereka dapat mengelola waktu dengan lebih baik. Namun, penting untuk

dicatat bahwa aspek ketepatan waktu juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti manajemen beban kerja, ketersediaan sumber daya, dan sistem pengelolaan jadwal kerja. Oleh karena itu, organisasi kesehatan perlu memastikan bahwa kebutuhan keselamatan para perawat terpenuhi, sambil terus meningkatkan sistem kerja dan infrastruktur pendukung untuk mendorong ketepatan waktu serta kinerja secara keseluruhan.

4.6.5. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Perawat

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat, yang mengindikasikan bahwa perawat dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) (Rosmawati et al., 2020).

Pengukuran variabel disiplin kerja dalam penelitian ini direfleksikan melalui empat indikator yaitu mematuhi peraturan organisasi, menggunakan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan tingkat absensi sedangkan pengukuran variabel kinerja perawat direfleksikan melalui enam indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, tingkat pengawasan yang diperlukan, dan hubungan antarpribadi.

Nilai *outer loading* tertinggi dari indikator variabel disiplin kerja adalah *Tanggung Jawab dalam Pekerjaan*, sedangkan pada variabel kinerja perawat, indikator dengan nilai tertinggi adalah *Kuantitas*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat tanggung jawab seorang perawat dalam

melaksanakan tugasnya, semakin besar pula kuantitas pekerjaan yang dapat dihasilkan. Artinya, tanggung jawab dalam pekerjaan menjadi salah satu aspek krusial yang mencerminkan kedisiplinan dan memiliki dampak langsung terhadap hasil kerja yang diukur dari kuantitas.

Perawat yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi cenderung lebih fokus, konsisten, dan terorganisasi dalam menyelesaikan tugas, sehingga mampu menghasilkan output kerja yang lebih banyak dalam kurun waktu tertentu. Namun, penting untuk memahami bahwa tanggung jawab dalam pekerjaan juga membutuhkan dukungan dari faktor lain seperti kejelasan tugas, dukungan manajerial, serta motivasi intrinsik. Tanpa dukungan tersebut, tanggung jawab yang tinggi mungkin tidak sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kuantitas kerja. Oleh karena itu, organisasi kesehatan perlu memperhatikan pengembangan tanggung jawab individu dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pelatihan berkelanjutan, serta memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas perawat agar kuantitas dan kualitas kerja dapat meningkat secara bersamaan.

Nilai *outer loading* terendah dari indikator variabel disiplin kerja adalah *Menggunakan Waktu Secara Efektif*, sementara untuk variabel kinerja perawat, indikator dengan nilai terendah adalah *Ketepatan Waktu*. Hasil ini menunjukkan adanya keterkaitan yang signifikan antara kemampuan individu dalam mengelola waktu secara efektif dengan pencapaian ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Artinya, jika perawat mampu menggunakan waktu dengan efisien—misalnya melalui perencanaan yang baik, penghindaran

penundaan, dan pengelolaan prioritas kerja—maka mereka cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Namun, rendahnya nilai *outer loading* pada kedua indikator ini juga mengindikasikan bahwa aspek manajemen waktu mungkin belum menjadi fokus utama dalam praktik disiplin kerja dan kinerja perawat saat ini. Faktor-faktor lain, seperti beban kerja yang tidak seimbang, gangguan operasional, atau kurangnya pelatihan dalam pengelolaan waktu, mungkin turut berkontribusi pada rendahnya capaian ini. Oleh karena itu, untuk meningkatkan ketepatan waktu, organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan kemampuan manajemen waktu perawat melalui pelatihan, penyediaan alat pendukung kerja, dan penyesuaian beban kerja agar sesuai dengan kapasitas masing-masing individu. Dengan demikian, efektivitas penggunaan waktu dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan ketepatan waktu dan kinerja perawat secara keseluruhan.

4.6.6. Peran mediasi Motivasi kerja dalam pengaruh remunerasi terhadap kinerja Perawat

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki peran signifikan sebagai mediator dalam hubungan antara remunerasi dan kinerja perawat. Dengan kata lain, pemberian remunerasi yang baik tidak hanya berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perawat, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting yang memperkuat

dampak remunerasi terhadap kinerja, sehingga perawat yang lebih termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Motivasi kerja yang tinggi, yang dapat diwujudkan melalui rasa penghargaan, kepuasan terhadap fasilitas kerja, dan dorongan untuk mencapai prestasi, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Remunerasi tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi finansial tetapi juga sebagai sarana untuk menciptakan rasa keadilan dan penghargaan terhadap kontribusi individu. Ketika perawat merasa bahwa remunerasi yang diterima sebanding dengan usaha dan tanggung jawab mereka, motivasi intrinsik seperti kepuasan kerja, loyalitas, dan keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik akan meningkat. Pada gilirannya, hal ini tercermin dalam aspek-aspek kinerja, seperti produktivitas, kualitas layanan, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas.

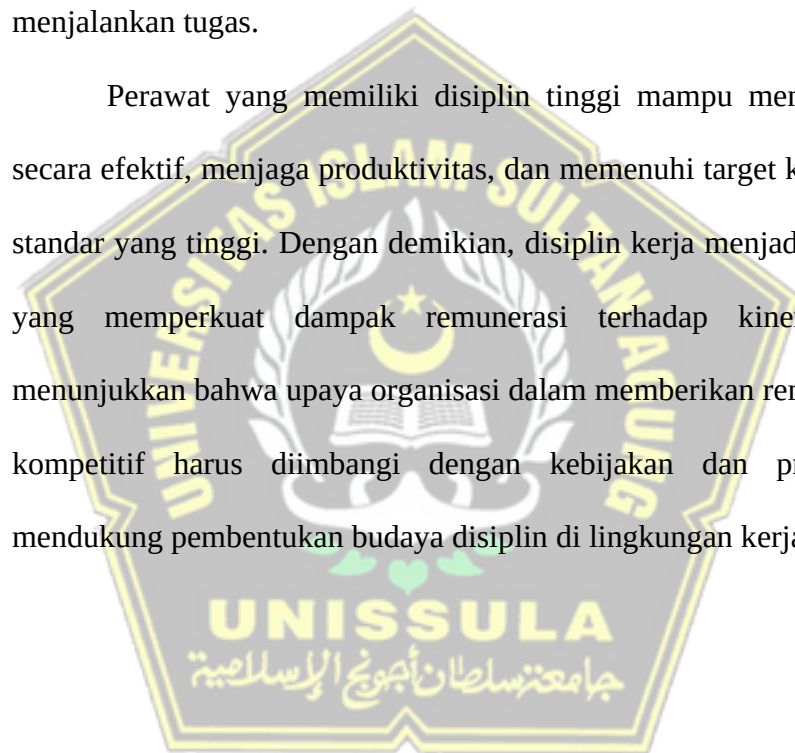
4.6.7. Peran mediasi Disiplin kerja dalam pengaruh remunerasi terhadap kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan memediasi hubungan antara remunerasi dan kinerja perawat. Artinya, remunerasi yang memadai mampu meningkatkan disiplin kerja perawat, dan disiplin kerja yang tinggi tersebut pada akhirnya dapat mendorong peningkatan kinerja perawat.

Pemberian remunerasi yang memadai, seperti insentif finansial, tunjangan, serta program kesejahteraan, dapat mendorong peningkatan

motivasi kerja perawat. Ketika motivasi kerja meningkat, perawat cenderung lebih termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan penuh dedikasi. Namun, efek ini tidak hanya bergantung pada remunerasi semata; disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam memperkuat hubungan tersebut. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan, manajemen waktu yang baik, dan konsistensi dalam menjalankan tugas.

Perawat yang memiliki disiplin tinggi mampu mengelola waktu secara efektif, menjaga produktivitas, dan memenuhi target kinerja dengan standar yang tinggi. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi penghubung yang memperkuat dampak remunerasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa upaya organisasi dalam memberikan remunerasi yang kompetitif harus diimbangi dengan kebijakan dan program yang mendukung pembentukan budaya disiplin di lingkungan kerja.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terkait remunerasi dan pengaruhnya terhadap kinerja SDM, ditemukan adanya perbedaan hasil yang memunculkan permasalahan penelitian dalam kajian ini, yaitu: *“Bagaimana peran mediasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dalam pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. R. Soetijono Blora?”*. Sehingga jawaban atas permasalahan tersebut adalah Motivasi dan disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui kebijakan remunerasi yang tepat dan memadai, yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja perawat. Kinerja perawat dapat terwujud dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Pengembangan model kinerja perawat dapat dilakukan dengan fokus pada peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja, yang didorong oleh kebijakan remunerasi yang sesuai.

Pendekatan ini menegaskan bahwa remunerasi tidak hanya sekadar bentuk penghargaan finansial, tetapi juga menjadi instrumen strategis untuk membangun motivasi dan disiplin yang pada akhirnya menghasilkan kinerja optimal. Dengan demikian, rumah sakit dapat memastikan bahwa perawat tidak hanya merasa dihargai, tetapi juga termotivasi dan berdisiplin tinggi dalam memberikan layanan berkualitas kepada pasien.

Hasil pembuktian hypothesis menunjukkan bahwa :

- 1) Remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Pemberian remunerasi yang memadai, seperti insentif finansial, tunjangan, serta program kesejahteraan, dapat mendorong peningkatan motivasi kerja perawat.
- 2) Remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Pemberian remunerasi yang memadai, seperti insentif finansial, tunjangan, serta program kesejahteraan, dapat mendorong peningkatan disiplin kerja perawat.
- 3) Remunerasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Perawat. Pemberian remunerasi yang memadai, seperti insentif finansial, tunjangan, serta program kesejahteraan tidak dapat mendorong peningkatan kinerja perawat secara signifikan.
- 4) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Perawat. Motivasi kerja yang tinggi, yang diwujudkan melalui rasa penghargaan, kepuasan terhadap fasilitas kerja, dan dorongan untuk mencapai prestasi, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja perawat.
- 5) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Perawat. Disiplin kerja dalam penelitian ini direfleksikan melalui empat indikator yaitu mematuhi peraturan organisasi, menggunakan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan tingkat absensi terbukti dapat meningkatkan kinerja perawat
- 6) Motivasi kerja berperan sebagai variable pemediasi dalam pengaruh remunerasi terhadap kinerja Perawat. Artinya, remunerasi yang diberikan

kepada perawat dapat meningkatkan motivasi kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja. Motivasi kerja bertindak sebagai jembatan yang memperkuat hubungan antara remunerasi dan kinerja, menunjukkan bahwa insentif atau imbalan yang adil dan kompetitif tidak hanya memberikan kepuasan material, tetapi juga mendorong perawat untuk bekerja lebih giat, berkomitmen, dan produktif dalam melayani pasien.

- 7) Disiplin kerja berperan sebagai variable pemediasi dalam pengaruh remunerasi terhadap kinerja Perawat. Artinya, remunerasi yang memadai dapat mendorong perawat untuk meningkatkan kedisiplinan kerja mereka, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja yang lebih baik. Dengan adanya remunerasi yang sesuai, perawat merasa dihargai dan terdorong untuk mematuhi aturan, jadwal, serta standar kerja yang ditetapkan, sehingga menciptakan kontribusi yang lebih konsisten dan berkualitas dalam pelayanan kesehatan.

5.2. Implikasi Teoritis

Hasil analisis yang menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja, namun tidak signifikan terhadap kinerja perawat secara langsung, memberikan beberapa implikasi teoritis penting.

- 1) Penelitian ini memperkuat teori sumber daya manusia tentang pentingnya peran motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara remunerasi dan kinerja. Artinya, remunerasi yang

memadai harus dipandang tidak hanya sebagai kompensasi finansial, tetapi juga sebagai mekanisme strategis untuk mendorong motivasi dan disiplin kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

- 2) Temuan ini menyoroti pentingnya pendekatan multidimensi dalam merancang kebijakan remunerasi. Sebagai instrumen yang memengaruhi kebutuhan fisiologis, remunerasi dapat mendorong perawat untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Namun, untuk mencapai kinerja maksimal, organisasi perlu melangkah lebih jauh dengan memperhatikan aspek penghargaan, keamanan psikologis, dan pengembangan profesional. Temuan ini relevan dengan teori kebutuhan maslow, yang menggarisbawahi pentingnya memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, seperti penghargaan dan aktualisasi diri, dalam mendukung motivasi kerja
- 3) Sinergi antara remunerasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja menjadi landasan penting untuk membangun model pengembangan kinerja sdm di sektor kesehatan. Disiplin kerja yang tinggi, khususnya dalam aspek penggunaan waktu secara efektif, terbukti berkontribusi pada ketepatan waktu dan hasil kerja. Hal ini konsisten dengan teori manajemen waktu dan efisiensi, yang menekankan bahwa kemampuan individu dalam mengelola waktu memengaruhi produktivitas secara keseluruhan.
- 4) Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis pada pemahaman tentang pentingnya sistem kerja dan infrastruktur pendukung dalam mendorong kinerja perawat. Ketepatan waktu, sebagai dimensi kinerja, tidak hanya

dipengaruhi oleh disiplin individu, tetapi juga oleh efektivitas sistem kerja yang diterapkan oleh organisasi.

- 5) Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya rancangan sistem promosi jabatan yang tidak hanya berbasis pada kinerja, tetapi juga menciptakan rasa kepercayaan dan keamanan psikologis. Strategi ini sejalan dengan teori keadilan (equity theory), yang menunjukkan bahwa persepsi keadilan dalam organisasi dapat memengaruhi motivasi kerja secara signifikan.

5.3. Implikasi Manajerial

1. Variabel Remunerasi. Nilai outer loading tertinggi pada variabel remunerasi adalah *Program kesehatan dan pensiun*, sedangkan nilai terendah adalah *Promosi jabatan*. Oleh karena itu, organisasi diharapkan untuk:
 - 1) Mempertahankan Program kesehatan dan pensiun: Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan cakupan program kesehatan, seperti memberikan akses ke layanan kesehatan berkualitas, termasuk konsultasi medis dan asuransi kesehatan yang komprehensif. Program pensiun juga dapat diperkuat dengan memberikan kepastian finansial di masa pensiun, misalnya melalui skema dana pensiun yang lebih fleksibel dan transparan.
 - 2) Meningkatkan Promosi jabatan: Langkah ini dapat diambil dengan merancang sistem promosi yang adil, berbasis pada kinerja, kompetensi, dan pengalaman. Selain itu, organisasi dapat memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan untuk

memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan mencapai jenjang karier yang lebih tinggi.

2. Variabel Motivasi Kerja. Nilai outer loading tertinggi pada variabel motivasi kerja adalah *Dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis*, sedangkan nilai terendah adalah *Dorongan untuk memenuhi kebutuhan keselamatan*. Dengan demikian, organisasi diharapkan untuk:

- 1) Mempertahankan dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis: Langkah ini dapat dilakukan dengan memastikan pemberian remunerasi yang memadai untuk kebutuhan dasar pegawai, seperti gaji yang kompetitif, fasilitas makan, atau subsidi transportasi.
- 2) Meningkatkan dorongan untuk memenuhi kebutuhan keselamatan: Hal ini dapat dicapai melalui penyediaan lingkungan kerja yang aman, seperti peralatan kerja yang sesuai standar keselamatan, perlindungan asuransi kecelakaan kerja, dan penguatan kebijakan anti-harassment untuk menciptakan rasa aman psikologis di tempat kerja.

2. Variabel Disiplin Kerja. Nilai outer loading tertinggi pada variabel disiplin kerja adalah *Tanggung jawab dalam pekerjaan*, sedangkan nilai terendah adalah *Menggunakan waktu secara efektif*. Oleh karena itu, organisasi diharapkan untuk:

- 1) Mempertahankan tanggung jawab dalam pekerjaan: Organisasi dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan melalui penguatan budaya kerja berbasis akuntabilitas, seperti pemberian target kerja yang jelas, feedback berkala, dan penghargaan atas pencapaian.

- 2) Meningkatkan kemampuan menggunakan waktu secara efektif: Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan manajemen waktu kepada pegawai, menyediakan alat bantu digital untuk penjadwalan dan pengelolaan tugas, serta memastikan bahwa beban kerja didistribusikan secara merata untuk menghindari pemborosan waktu.

5.4. Limitasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa limitasi yang perlu diperhatikan, diantaranya adalah :

- 1) Koefisien determinasi (*R-square*) menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja hanya dapat dijelaskan sebesar 21,3% oleh Remunerasi, sedangkan Motivasi kerja sebesar 15,6%, keduanya berada dalam kategori rendah.
- 2) Untuk Kinerja perawat, sebesar 47,2% dipengaruhi oleh Remunerasi, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja, dengan kategori sedang, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- 3) Fokus penelitian yang terbatas hanya pada hubungan antara Remunerasi, Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Kinerja perawat, tanpa mempertimbangkan faktor relevan lainnya, seperti kepuasan kerja, lingkungan organisasi, atau pelatihan, menjadi salah satu kekurangan.
- 4) Selain itu, penelitian yang hanya dilakukan di RSUD dr. R. Soetijono Blora membuat hasilnya sulit digeneralisasi ke konteks yang lebih luas.
- 5) Pengumpulan data berbasis persepsi juga dapat menghadirkan bias.

5.5. Agenda Penelitian yang Akan Datang

Penelitian mendatang dapat dilakukan dengan diantaranya adalah :

- 1) memperluas pemahaman tentang kinerja dengan mengembangkan model yang lebih komprehensif melibatkan variabel seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.
- 2) Studi multilokasi juga diperlukan untuk meningkatkan generalisasi temuan, sementara metode objektif dan pendekatan longitudinal dapat memberikan data yang lebih akurat dan mendalam.
- 3) Analisis intervensi kebijakan, seperti evaluasi program remunerasi atau pelatihan disiplin kerja, akan membantu menilai efektivitas strategi peningkatan kinerja.
- 4) Penelitian juga dapat fokus pada dimensi kinerja yang lebih luas, termasuk kualitas layanan dan inovasi, serta mengeksplorasi peran teknologi dalam mendukung disiplin kerja.
- 5) Studi perbandingan antarprofesi kesehatan juga penting untuk memahami perbedaan dalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

Daftar Pustaka

- Agustiningsih, H. N. (2021). *Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Account Representative Kantor Pelayanan Pajak area Malang Raya Kantor Wilayah DIR . Universitas Brawijaya.*
- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 84–90. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7317>
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172.
- Aninditya Sri Nugraheni, & Ratna Rahmayanti. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1(2).
- Arie Surahman, F., & Kunci, K. (2019). *Pengaruh Remunerasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. 7(1), 138–147.
- Arshad, M., Abid, G., Contreras, F., Elahi, N. S., & Athar, M. A. (2021). Impact of prosocial motivation on organizational citizenship behavior and organizational commitment: The mediating role of managerial support. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(2). <https://doi.org/10.3390/ejihpe11020032>
- Askiah, & Fenty Fauziah. (2021). Pengaruh Kreativitas, Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Serta Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mahakam Berlian Samjaya. *Change Agent Management Journal*, 5(1), 45–60.
- Bavik, Y. L., Shaw, J. D., & Wang, X. H. (2016). Social Support : Multi Disiplinary Review, Synthesis and Future Agenda. *Academy of Management Annals*, 14(2), 726–758.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2013). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Clinkinbeard, S. S., Solomon, S. J., & Rief, R. M. (2021). Why Did You Become a Police Officer? Entry-Related Motives and Concerns of Women and Men in Policing. *Criminal Justice and Behavior*, 48(6), 715–733. <https://doi.org/10.1177/0093854821993508>
- Damanik, M. (2020). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* , 2(1), 194–212.
- Damanik, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 2.
- Damanik, Y. R., Lumbanraja, P., & Sinulingga, S. (2020). The Effect of Talent Management and Self-Efficacy through Motivation toward Performance of Population and Civil Notice of Simalungun District. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1), 1.

- Damarasri, B. N., & Ahman, E. (2020). *Talent Management And Work Motivation To Improve Performance Of Employees*. 1(4). <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Damayanti, I., Win, K., & Mirja, M. (2024). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Rsud Dr. Fauziah Bireuen. *Indomera*, 5(9), 22–29. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.333>
- Darmawan, D., Iriandha, D., Indrianto, D., Sembe Sigita, D., & Cahyani, D. (2021). Hubungan Remunerasi, Retensi dan Kinerja Karyawan. In *Journal of Trends Economics and Accounting Research* (Vol. 1, Issue 4).
- Dony Wahyudi. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Guru :Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru. *Urnal Penelitian Dan Pendidikan IPS (JPPI)* 1, 15(1), 61–65.
- Elnitib, S., & Milincic, D. (2021). Motivations for Becoming a Police Officer: a Global Snapshot. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(2), 211–219. <https://doi.org/10.1007/s11896-020-09396-w>
- Febrianti, N. T., Suharto, S., & Wachyudi, W. (2020). The Effect Of Career Development And Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction In Pt Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*, 25–35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n2p3>
- Firdaus, F. Z., Manurung, A. H., Widjanarko, W., Khan, M. A., & Fikri, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Remunerasi dan Adaptasi Teknologi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Sentratama Jaya Usaha. *JURNAL ECONOMINA*, 3(2), 411–421. <https://doi.org/10.55681/economina.v3i2.1219>
- Ghozali. (2018). *Metode penelitian*. 35–47.
- Hair, J. F. (2021). Next-generation prediction metrics for composite-based PLS-SEM. *Industrial Management and Data Systems*, 121(1), 5–11. <https://doi.org/10.1108/IMDS-08-2020-0505>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Halik, S. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomiika Jurnal Ekonomi*, 14(1), 46–57.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah* (revisi). PT. BumiAksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>

- Hidayani, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008(Apr-2016), 1–86.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–24. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Hidayati, A., & Kunci, K. (2023). Telaah literatur pengaruh remunerasi eksekutif terhadap kinerja bank syariah. 5, 421–426. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art48>
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Ketut, I., Sudiarditha, R., Susita, D., & Kartini, T. M. (2019). Compensation And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening. *Trikonomika*, 18(2), 80–87.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, I. N., & Anafi, R. (2024). Mendorong Kinerja Tinggi: Sinergi Strategi Disiplin Karyawan dan Kompensasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/article/view/587>
- Michael Galanakis, & Giannis Peramatzis. (2022). Herzberg's Motivation Theory in Workplace. *Journal of Psychology Research*, 12(12). <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.12.009>
- Muli, B. S. K., James, S. N. A. P. D., & Muriithi, G. (2019). *Influence of Motivational Factors on Employees' Performance Case of Kenya Civil Aviation Authority*.
- Nasution, H. M., Sudiarti, S., & Harahap, I. (2019). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *At-Tawassuth*, IV(1), 66–88.
- Ng, T. W. H., Butts, M. M., Vandenberg, R. J., DeJoy, D. M., & Wilson, M. G. (2006). Effects of management communication, opportunity for learning, and work schedule flexibility on organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 474–489. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.004>
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>
- Ogunnaike, O. O., Aribisala, A., Ayeni, B., & Osoko, A. (2019). Maslow theory of motivation and performance of selected technology entrepreneurs in Nigeria. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 10(2), 628–635.
- Putra, E. T. (2020). Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja di Lembaga Pemasyarakatan Terbuka Kelas II B Pasaman, Kab. Pasaman Barat. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 488–499.
- Putra, V. A., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Naturalva Herba Indonesia. *Judicious*, 04(1), 19–29. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1>

- Rahman Yudi Ardian. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam* , 4(2).
- Rasyid Syamsuri, A., Musannip, Z., Siregar, E., Tinggi, S., Ekonomi, I., Batu, L., & Prapat, R. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP*, 2(2).
- Rivai, A. (2021). *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru*. 4(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6715>
- Riza Yusniawan, O. (2018). Pengaruh Remunerasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon. *Jurnal Ilmiah Administrasi*, 3(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson education limited.
- Rosmawati, Nur Ahyani, & Missriani. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, , 1(3), 200–205.
- Ruktipriangga, L., Nugraha, N., Putra, A., & Julaeha, S. (2022). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iib Dompu. In *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 5, Issue 2).
- Sakban, S., Nurmali, I., & Bin Ridwan, R. (2019a). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Sakban, S., Nurmali, I., & Bin Ridwan, R. (2019b). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Salamon, J., Blume, B. D., Orosz, G., & Nagy, T. (2021). The interplay between the level of voluntary participation and supervisor support on trainee motivation and transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 32(4), 459–481. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21428>
- Sari, A., Maulia, I. R., Hikmah, R., & ... (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. ... : *Pusat Publikasi Ilmu* <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/293>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simarmata, N. I. P., Delyana R Pulungan, Bonaraja Purba Unang Toto Handiman, H., Marto Silalahi, Diena Dwidienawati Tjiptadi, Luthfi Parinduri, Hengki Mangiring Parulian Simarmata, Erlina Dwi Ratnasari, Muhamad Faisal, & Iskandar Kato. (2021). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sitompul, H. F., & Muslih, M. (2020). Pengaruh Tata Kelola Perusahaan, Remunerasi Direksi, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Dimoderasi oleh Komite Audit pada BUMN Bidang Keuangan Non Publik. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi, Dan Manajemen TRI BISNI*, 2(2), 2020.

- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Sutagana, I. N. T., Ernayani, R., Liow, F. E. R. I., Otiva, C. S., & Setyawasih, R. (2023). Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 4(1), 183–203. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v4i1.4687>
- Suwanto. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Fast Food Indonesia (Kfc) Pondok Indah Plaza , Jakarta Selatan. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(1), 15–21.
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Wau, J., & Purwanto, P. (2021). The Effect Of Career Development, Work Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>
- Widisono, G., Djamil, M., & Saluy, A. B. (2021). *The Effect Of Motivation And Competence On The Performance Of Employees Of Pt. Paramita Bangun Sarana Tbk With Career Development As Intervening Variable*. 2(4). <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i4>
- Widodo, D. B., Imron, A., & Arifin, I. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(1), 010–016. <https://doi.org/10.17977/um027v2i22019p10>
- Widyastuti, Y., Studi Ilmu Administrasi Negara, P., & Sultan Ageng Tirtayasa Jl Raya Jakarta, U. K. (n.d.). *Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Percontohan Serang Provinsi Banten*. www.perbendaharaan.go.id