**PENGARUH SISTEM REMUNERASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RS PARU DR. H.A ROTINSULU BANDUNG**

**NASKAH JURNAL**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen

Pada Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Administrasi Rumah Sakit

Oleh:

**Yayat Hidayat  
NPM: 148020057**

****

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2016**

**ABSTRAK**

Kinerja Perawat merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya Rumah Sakit untuk mencapai tujuan Organisasi karena Perawat merupakan garda terdepan dalam pelayanan pada klien di Rumah sakit sehingga perlu diketahui faktor -faktor yang mempengaruhinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dan pengaruh system remunerasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Perawat di RS. Paru Dr.H.A.Rotinsulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat *logico-hypotheco-verifikatif.* Pengambilan Sampel secara Sensus, yakni sebanyak 104 orang Tenaga Perawat Klinik/ Pelaksana. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem remunerasi terhadap motivasi kerja sebesar 24.9%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 17.56%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat sebesar 48.3% dan sistem remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja sebesar 34.68% sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja sebesar 29.12%.

Kata kunci: sistem remunerasi, lingkungan kerja, motivasi, kinerja perawat

***ABSTRACT***

*Nurse Performance is something that very important in order to achieve the objectives Hospital because nurses are the frontline in service to clients in the hospital, so keep in mind the factors that influence it. The purpose of this study was to know the picture and the influence of remuneration and working environment on work motivation and its impact on the Performance of Nurses in Lungs hospitals Dr.H.A.Rotinsulu. This study uses a quantitative approach logico-hypotheco-verification. Sampling in the Census, ie as many as 104 people Workers Clinic Nurse. Data analysis technique used in this research is path analysis.*

*The results showed that There is a significant relationship between remuneration system on work motivation of 24.9%. A significant difference between the working environment on motivation of 17:56%. There is a significant relationship between work motivation to nurse performance of 48.3% and the remuneration system had a significant effect on the performance of nurses with work motivation of 34.68% while the working environment has a significant influence on the performance of nurses with work motivation of 12.29%*

*Keywords: remuneration system, working environment, motivation, performance nurse*

**PENDAHULUAN**

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Masalah organisasi tidak terlepas dari unsur manusia sebagai sumber daya organisasi yang harus dikelola sebagaimana sumber-sumber daya yang lain. Manusia merupakan sumber daya dalam organisasi yang berpartisipasi dan memberikan kontribusi sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing dan sesuai dengan strategi - strategi yang ditentukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Manusia sebagai sumber daya organisasi sering ditunjuk sebagai faktor utama jika terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi. Begitu banyak alasan yang bisa dipakai justifikasi terhadap upaya-upaya peningkatan peran sumber daya manusia dalam organisasi. Namun, bagaimanapun hal ini tidak bisa dijadikan pembenaran untuk akhirnya melupakan usaha-usaha kearah pencapaian tingkat profesionalitas pegawai salah satunya melalui manajemen sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2013:2) bahwa manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja Perawat merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya Rumah Sakit untuk mencapai tujuan karena Perawat merupakan garda terdepan dalam pelayanan pada klien di Rumah sakit.

Huber (2002) mengatakan bahwa model penilaian keperawatan berdasarkan praktek keperawatan profesional, dapat dievaluasi dengan menggunakan alat penilaian kinerja. Salah satu alat tersebut dirancang berdasarkan area praktik keperawatan, yaitu: proses keperawatan, praktik kolaboratif, kepemimpinan manajemen, pengembangan profesional dan pendidikan berkelanjutan. Tahapan-tahapan dalam proses keperawatan terdiri dari pengkajian keperawatan, diagnosa keperawatan, perencanaan, impelementasi dan evaluasi.

Penilaian kinerja Perawat Pelaksana/ Perawat Klinik yang telah ditetapkan oleh Organisasi Profesi Perawat yakni Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) (2004) didasarkan pada standar praktik keperawatan profesional yang terdiri dari: standar I (pengkajian), standar II (Diagnosa keperawatan), Standar III ( Perencanaan Keperawatan), Standar IV (Implementasi) dan Standar V (Evaluasi Keperawatan).

Penilaian kinerja digunakan Rumah Sakit untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, Manajer Bagian Sumber Daya Manusia dan pada akhirnya bagi Rumah Sakit itu sendiri. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi kerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki organisasi, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya organisasi.

Motivasi kerja menurut Uno (2008) merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Secara implisit motivasi kerja tampak melalui tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri,serta kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja.

Berdasarkan data hasil survei pendahuluan di RS Paru Dr.H.A Rotinsulu Bandung, menunjukan bahwa terdapat masalah dalam pemberian Sistem Remunerasi dan Lingkungan Kerja yang tidak kondusif di RS Paru Dr.H.A Rotinsulu. Hal ini dapat mempengaruhi Motivasi kerja Perawat yang bekerja di RS Paru Dr.H.A Rotinsulu dan berdampak pada Kinerja Perawat dan Kualitas Pelayanan yang diberikan pada klien di RS Paru Dr.H.A Rotinsulu.

Berdasarkan data diatas, maka penulis ingin mengetahui lebih jauh dengan melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH SISTEM REMUNERASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RS PARU DR. H.A ROTINSULU BANDUNG”.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

* + 1. Seberapa besar pengaruh Sistem Remunerasi terhadap motivasi kerjaperawat di RS. Paru Dr.H.A.Rotinsulu.
    2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja perawat di RS. Paru Dr.H.A.Rotinsulu
    3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Perawat di RS. Paru Dr.H.A.Rotinsulu.
    4. Seberapa besar pengaruh sistem remunerasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Perawat di RS. Paru Dr.H.A.Rotinsulu.

**Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

* + 1. Menemukan data, informasi dan Menganalisa pengaruh Sistem Remunerasi terhadap motivasi kerja perawat di RS. Paru Dr.H.A.Rotinsulu.
    2. Menemukan data, informasi dan Menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja perawat di RS. Paru Dr.H.A.Rotinsulu
    3. Menemukan data, informasi dan Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Perawat di RS. Paru Dr.H.A.Rotinsulu.
    4. Menganalisa pengaruh Sistem Remunerasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Perawat di RS. Paru Dr.H.A.Rotinsulu.

**Manfaat Penelitian**

1. Melatih kemampuan berpikir secara sistematis dalam penerapan manajemen kinerja di rumah sakit.
2. Untuk pengembangan ilmu manajemen melalui penerapan ilmu yang diperoleh selama masa kuliah dan melakukan perbandingan dengan kondisi aktual yang terjadi didalam manajemen rumah sakit.
3. Sebagai sumbangan pemikiran bagi peneliti yang berminat dalam melakukan penelitian lanjutan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan sebagai pedoman bagi manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan Rumah Sakit.

**KAJIAN PUSTAKA**

**Sistem Remunerasi**

Rumah Sakit Paru Dr. H.A Rotinsulu Bandung telah ditetapkan sebagai instansi yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK BLU), maka berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 pasal 36 disebutkan bahwa pejabat pengelola, dewan pengawas dan pegawai BLU Rumah Sakit dapat diberikan Remunerasi. Merujuk pada PP tersebut, maka diterbitkanlah Permenkeu No. 10 /PMK.02/2006 Tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewas dan Pegawai BLUdan Kepmenkes No.625/Menkes/SK/V/2010 Tanggal 21 Mei 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit.

Dalam melaksanakan penyusunan sistem remunerasi di Rumah Sakit Paru Dr. H.A. Rotinsulu mengacu pada Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 625/Menkes/SK/V/2010 tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit di Lingkungan Kementerian Kesehatan.

**Prinsip Dasar Remunerasi**

Dengan tetap menyesuaikan pada kondisi dan kemampuan keuangan masing-masing rumah sakit, maka sistem remunerasi wajib disusun dan ditetapkan berdasarkan:

1. Proporsionalitas

Jumlah besaran remunerasi disesuaikan dengan mempertimbangkan jumlah asset yang dikelola serta tingkat pelayanan yang dilakukan oleh Rumah Sakit Paru Dr. H.A. Rotinsulu Bandung dalam bidang pelayanan, pendidikan dan penelitian.

1. Kesetaraan

Penilaian antar jabatan dilakukan sesuai dengan beban dan tanggung jawab masing-masing personal pada bagiannya yang telah diukur kesetaraannya dengan memperhatikan industri pelayanan yang sejenis.

1. Kepatuhan

Penilaian antar jabatan juga memenuhi kriteria kepatuhan dari masing-masing personal, sesuai dengan tingkat kompetensinya dan tanggung jawab pekerjaannya, dengan menyesuaikan kemampuan, pendapatan Rumah Sakit Paru Dr. H.A. Rotinsulu Bandung.

1. Kinerja Operasional BLU

Penyusunan Sistem Remunerasi dengan mempertimbangkan hasil kinerja Rumah Sakit Paru Dr.H.A.Rotinsulu Bandung yang tercermin dalam penilaian indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat dengan nilai tingkat kesehatan rumah sakit “A”.

**Maksud,Tujuan dan Landasan Hukum Sistem Remunerasi**

Penerapan Sistem remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai BLU ini dimaksudkan agar seluruh *stakeholder* rumah sakit dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja masing-masing yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pelayanan Rumah sakit.

Adapun Tujuan diterapkannya sistem remunerasi adalah memacu motivasi pegawai agar memiliki komitmen tinggi dalam bekerja dengan mentaati segala ketentuan dan peraturan yang berlaku, membangun tim kerja yang solid, menunjukan kinerja yang diharapkan rumah sakit serta memacu motivasi pegawai untuk membangun kompetensi rumah sakit secara berkelanjutan.

**Lingkungan Kerja**

Menurut Mardiana (2005:15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien. prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2009: 21) “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yakni: lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik”.

**Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009: 22) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

1. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapatdiramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

1. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untukpegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

1. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2002: 318) terdiri atas :

1. Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

1. Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

1. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekatan-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

**Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009: 31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2001:171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009: 146), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

1. penerangan,
2. suhu udara,
3. sirkulasi udara,
4. ukuran ruang kerja,
5. tata letak ruangkerja,
6. privasi ruang kerja
7. kebersihan
8. suara bising,
9. penggunaan warna,
10. peralatan kantor,
11. keamanan kerja
12. musik ditempat kerja,
13. hubungan sesama rekankerja dan
14. hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

Menurut Ishak dan Tanjung (2003: 26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

**Motivasi Kerja**

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari kata bahasa latin, yaitu ”*movere*” yang berarti menggerakkan (*to move*). Kata dasar motivasi adalah ”motive’ yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu (Winardi, 2001).

Pengertian motivasi Menurut Robert Heller menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal directed behavior*.

Menurut Stepen P. Robbins motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan.

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron mengatakan motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. (Wibowo, 2013:378-379).

Pengertian Motivasi kerja menurut Uno (2008) merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Menurut Uno (2008) bahwa secara implisit motivasi kerja tampak melalui tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri,serta kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja.

Teori Motivasi kerja menurut Mc Clelland berfokus pada tiga kebutuhan

* + 1. *Achievement* (kebutuhan akan prestasi) dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar,bergulat untuk sukses.
    2. *Power* (kebutuhan akan kekuasaan) merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berprilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa)tidak akan berprilaku demikian.
    3. *Affiliation* (kebutuhan akan pertalian) yaitu hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan karib (Mc Clelland).

Mc *Clelland* mengemukakan 6 karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi dalam motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

* + 1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
    2. Berani mengambil dan memikul resiko
    3. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
    4. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam semua rencana kegiatan yang dilakukan.
    5. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Mc *Clelland* menjelaskan tentang karakteristik motivasi kerja yang tinggi dan karakteristik motivasi kerja yang rendah disini tampak dijelaskan bahwa dengan karakteristik pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang rendah akan berdampak pada pegawai itu sendiri yaitu:

* + 1. Kurangnya memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan atau kegiatan.
    2. Memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, serta lemah melaksanakannya.
    3. Bersikap apatis dan kurang percaya diri.
    4. Ragu-ragu dalam mengambil keputusan.
    5. Tindakannya kurang terarah pada tujuan.

**Kinerja**

Armstrong dan Baron menyatakan bahwa

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2013:2).

Tjandra Yoga A (2007:48) menyampaikan bahwa hal yang perlu dinilai pada karyawan rumah sakit adalah; pengetahuan tentang pekerjaan, produktivitas, kemampuan menyelesaikan tugas, perilaku dalam pekerjaan, kemampuan mengambil keputusan dan hubungan kerja sama dengan orang lain.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam praktiknya, istilah penilaian kinerja dan evaluasi kinerja dapat digunakan secara bergantian atau bersamaan karena pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manajer departemen sumber daya manusia, dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilain prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu menurut Sudarmanto (2009:30) antara lain; motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, kejelasan arah karier, kompetensi, budaya organisasi dan sistem penghargaan. Dalam penelitian ini Penulis hanya akan membahas motivasi kerja, sistem penghargaan/ sistem remunerasi dan lingkungan kerja.

**Kinerja Perawat Klinik**

Kinerja individual mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam suatu organisasi, karyawan mempunyai peranan yang sangat strategis, oleh karena kesuksesan seorang pimpinan bergantung pada peran aktif para pengikutnya. Karyawan dalam hal ini adalah seorang/ sekelompok perawat klinik yang setiap saat siap melaksanakan tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan ini.

Kinerja perawat dapat disimpulkan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan asuhan keperawatan secara keseluruhan selama periode tertentu. Kinerja perawat diukur melalui penerapan standar asuhan keperawatan yang merupakan penilaian kualitas pelayanan keperawatan kepada pasien menggunakan standar praktek keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Kinerja perawat pelaksana / perawat klinik yang akan diteliti dalam hal ini adalah sesuai dengan tahapan-tahapan dalam proses keperawatan yang terdiri dari pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi. (Depkes, 2000).

1. Pengkajian

Pengkajian adalah fase pertama dalam proses keperawatan, dimana elemen yang paling penting pada fase pengkajian adalah mengawali hubungan perawatan yang berarti: pengumpulan informasi yang benar, pemilihan dan pengaturan data, serta verifikasi, analisis dan laporan (Gillies, 1995). Kegiatan pengumpulan data diperoleh dari berbagai sumber dengan cara wawancara, observasi, pemeriksaan fisik dan interprestasi data penunjang (laboratorium, radiologi dan lain-lain)

1. Diagnosa keperawatan

Diagnosa keperawatan adalah penilaian klinis mengenai respons individu, keluarga atau komunitas terhadap masalah kesehatan/ proses kehidupan aktual atau potensial. Diagnosa keperawatan merupakan dasar seleksi intervensi keperawatan untuk mencapai hasil yang diperhitungkan oleh perawat.

Menurut Depkes (1997), Diagnosa Keperawatan dirumuskan berdasarkan data status kesehatan pasien, dianalisis dan dibandingkan dengan norma fungsi kehidupan pasien. Perawat menganalisa data pengkajian untuk merumuskan diagnosa keperawatan. Proses diagnosa terdiri dari analisis, interpretasi data, identifikasi masalah klien dan perumusan diagnosa keperawatan. Identifikasi hasil ditetapkan untuk mencapai tujuan dari tindakan keperawatan yang diformulasikan berdasarkan pada kebutuhan klien yang dapat diukur dan realistis (Craven&Hirnle,2000).

1. Perencanaan

Perencanaan asuhan keperawatan merupakan aktifitas berorientasi tujuan dan sistematik dimana rancangan intervensi keperawatan dituangkan dalam rencana Keperawatan (Depkes,2000).

Perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah kesehatan klien. Perencanaan dibuat setelah diagnosa keperawatan yang telah di prioritaskan dan tujuan serta hasil yang diharapkan telah ditetapkan. Perawat bekerja sama dengan klien dan petugas kesehatan lain untuk memvalidasi diagnosa keperawatan. Dimana dalam perencanaan mengandung 4 unsur yaitu: monitoring, observasi, terapi keperawatan dan pendidikan kesehatan.

1. Implementasi

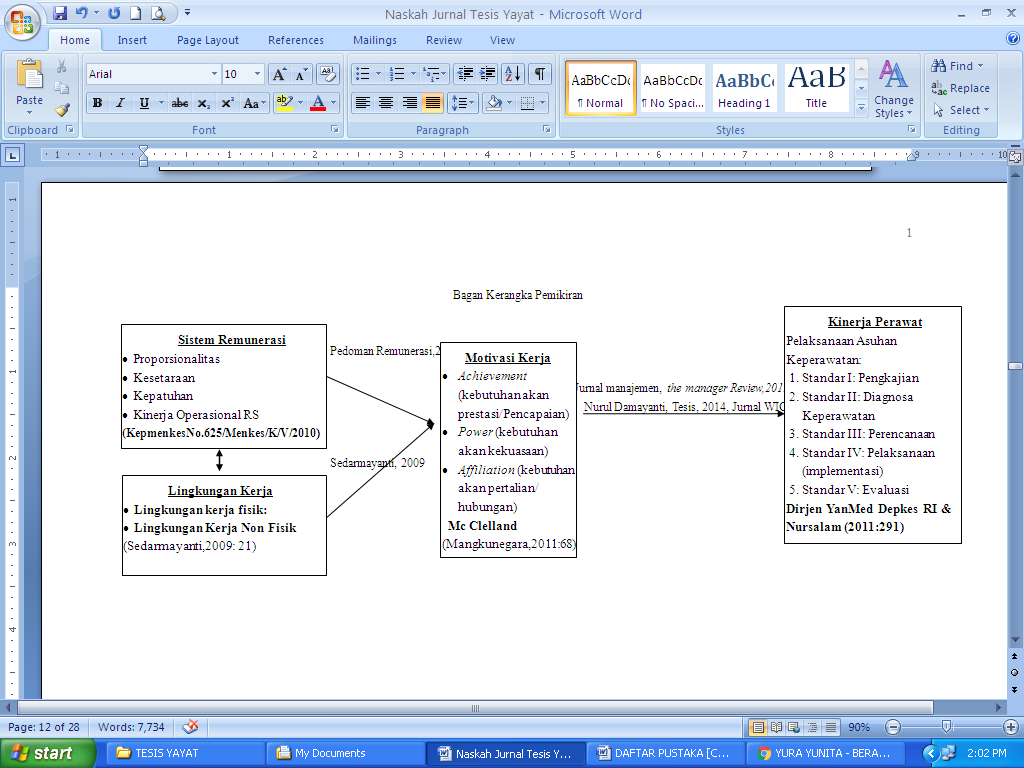
Implementasi adalah tahap pelaksanaan tindakan dalam proses keperawatan. Menurut Depkes, (2000), implementasi keperawatan adalah pelaksanaan rencana tindakan keperawatan agar kebutuhan pasien terpenuhi secara maksimal yang mencakup aspek promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dengan melibatkan pasien dan keluarganya.

Pada tahap ini perawat harus selalu mengobservasi pasien secara cermat untuk mengetahui validitas masalah keperawatan, tujuan keperawatan dan tindakan keperawatan serta efek dari tindakan keperawatan (Craven & Hilrnle, 2000). Perawat klinik mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana keperawatan. Dalam implementasi, perawat bekerja sama dengan klien dalam pelaksanaan tindakan keperawatan, berkolaborasi dengan tim kesehatan, melakukan tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah kesehatan klien, memberikan pendidikan kesehatan, mengkaji ulang dan merevisi

pelaksanaan tindakan keperawatan berdasarkan respon pasien.

1. Evaluasi

Evaluasi adalah fase terakhir dalam proses keperawatan. Evaluasi adalah aktifitas terus menerus yang memainkan peran penting selama seluruh fase proses keperawatan. Evaluasi keperawatan menunjukan penilaian tentang efektifitas atau keberhasilan struktur, proses dan hasil efektifitas keperawatan dengan menggunakan standar/nilai.(Depkes, 2000) Perawat mengevaluasi kemajuan terhadap tindakan keperawatan dalam pencapaian tujuan dan merevisi data dasar dan perencanaan. Pada tahap ini perawat mengevaluasi keberhasilan atau kegagalan suatu tindakan (Craven& Hirnle, 2000).



Perawat menyusun perencanaan evaluasi hasil dari intervensi secara komperhensif tepat waktu dan terus menerus menggunakan data dasar dam respon klien dalam mengukur perkembangan kearah pencapaian tujuan, memvalidasi dan menganalisis data baru dengan teman sejawat, bekerjasama dengan klien dan keluarga untuk memodifikasi rencana asuhan keperawatan dan mendokumentasikan hasil evaluasi dan memodifikasi perencanaan.

**KERANGKA PEMIKIRAN**

Berdasarkan kajian Penelitian Terdahulu dan Kajian Teori dapat digambarkan kerangka

pemikiran sebagai berikut:

**HIPOTESIS PENELITIAN**

* + 1. Terdapat pengaruh signifikan Sistem Remunerasi terhadap motivasi kerja perawat.
    2. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja perawat.
    3. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja Perawat.
    4. Terdapat pengaruh signifikan sistem remunerasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap Kinerja.

**METODOLOGI PENELITIAN**

**Tipe Penelitian**

Sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif didasarkan pada paradigma positifisme yang bersifat *logico-hypotheco*-verifikatif dengan berdasarkan pada asumsi mengenai obyek empiris. Asumsi pertama bahwa obyek/fenomena dapat diklasifikasikan menurut sifat, jenis, struktur, bentuk, warna dan sebagainya. Berdasarkan asumsi ini maka peneliti dapat memilih variabel tertentu dari suatu obyek penelitian. Asumsi ilmu yang kedua adalah determinisme (hubungan sebab akibat).

**Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan di RS Paru Dr.H.A.Rotinsulu, beralamat di Jalan Bukit Jarian No.40 Bandung. Penelitian dilakukan pada bulan Juli s.d September 2016.

**Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini ada tiga pokok variabel yang akan diteliti yaitu:

1. Variabel Bebas (variable X)

Yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Sistem Remunerasi (X1), Lingkungan Kerja (X2)

1. Variabel Intervening (variabel Y)

Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sekaran (2007:124) variabel intervening mengemukakan antara waktu variabel bebas mulai bekerja mempengaruhi variabel terikat dan waktu pengaruh variabel bebas terasa pada variabel terikat.

Variabel intervening dalam peneleitian ini yaitu: Motivasi Kerja (Y)

1. Variabel Terikat (variabel Z)

Yaitu variabel yang dipergunakan oleh variabel lain (variabel bebas) dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Perawat (Z).

Skala pengukuran yang dipergunakan untuk setiap variabel adalah skala *likert.* Setiap responden yang terpilih diberikan kewenangan untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap sesuai atau relevan dengan pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dalam kuesioner. Responden diminta untuk menjawab salah satu dari lima kategori jawaban yang telah disediakan. Dan setiap jawaban responden diberi skor sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju diberi skor 5
2. Jawaban Setuju diberi skor 4
3. Jawaban Kadang-kadangdiberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

**Populasi dan Penentuan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Perawat Klinik / Perawat Pelaksana di RS Paru Dr.H.A.Rotinsulu Bandung sebanyak 104 orang Tenaga Perawat Klinik. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Pengambilan Sampel secara Sensus, dimana seluruh populasi dijadikan Sampel, yakni sebanyak 104 orang Tenaga Perawat Klinik.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data kuantitatif dilakukan dengan memberikan instrument Penelitian yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan uji korelasi *product Moment* dari *Pearson.* Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach.*

**Rancangan Analisis Deskriptif**

Deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik data sebagaimana adanya serta menyusun Distribusi Frekuensi dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian akan diperoleh frekuensi, presentasi, rata-rata (*mean*) skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap itempertanyaan yang diberikan pada variabel. Berdasarkan skor yang diperoleh pada rata-rata (*mean*) variabel masing-masing item tersebut, kemudian dianalisis untuk mengungkapkan fenomena pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden yang mana hal tersebut nantinya akan digunakan sebagai masukan bagi rumah sakit dimana penelitian ini dilakukan.

**Rancangan Analisis Verifikatif**

Penelitian ini terdiri dari empat variabel yang diteliti sebagai berikut :

1. Sistem Remunerasi dalam bentuk data Ordinal(dinyatakan sebagai X1)
2. Lingkungan Kerja dalam bentuk data Ordinal(dinyatakan sebagai X2)
3. Motivasi Kerja dalam bentuk data Ordinal(dinyatakan sebagai Y)
4. Kinerja Perawat dalam bentuk data Ordinal (dinyatakan sebagai Z)

Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur *(Path Analysis)*. Analisis utama yang dilakukan adalah untuk menguji konstruk jalur apakah teruji secara empiris atau tidak. Analisis selanjutnya dilakukan untuk mencari pengaruh langsung dan tidak langsung dengan menggunakan korelasi dan regresi.

**Struktur Model Penelitian Analisis Jalur**

X1

rx1x2

pX1Y

X2

Y

PX2Y

ε1

Z

ε2

pyz

Keterangan:

|  |  |
| --- | --- |
|  | : Hubungan Asosiasi |
|  | : Hubungan Pengaruh |
| PX1.Y | : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel X1 dengan Y |
| PX2.Y | : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel X2 dengan Y |
| RX1X2.Y | : struktur parameter yang menghubungkan sub variabel X1 dan X2 dengan Y |
| PYZ | : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel Y dengan Z |
| PX1X2Y | : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel X1, X2 dengan Y |

Teknik analisis jalur *(Path Analysis)* ini digunakan dalam menguji besarnya sambungan yang ditujukan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1, X2, X1 dan X2 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z. Analisis korelasi dan regresi yang merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur. Pada diagram jalur digunakan dua macam anak panah, yaitu anak panah satu arah yang mengatakan pengaruh langsung dari sebuah variabel eksogen (variabel penyebab (X) terhadap sebuah variabel endogen variabel akibat (Y).

**Pengujian Hipotesis**

**Hasil Uji Hipotesis I (Uji F)**

Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji variabel secara bersama-sama yaitu antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi linier berganda. Pengujian uji simultan (uji F) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

Ho = 0, Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Ha ≠ 0, Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis F dilakukan dengan cara membandingkan *sig F* dan *Level of significant* (α) dengan nilai α = 0,05 sehingga akan dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, apabila:

1. Jika *sig F < Level of significant* (α): H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika *sig F > Level of significant* (α): H0 diterima dan Ha ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji simultan (uji F) menunjukan bahwa nilai signifikansi (sig). Hasil penelitian sebesar 0,000 sedangkan α (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 sehingga signifikansi (sig) 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Sistem Remunerasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

**Hasil Uji Hipotesis I (Uji t)**

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian uji parsial (uji t)

dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

H0 = 0, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha ≠ 0, artinya ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji parsial (uji t) dilakukan dengan cara membandingkan nilai antara signifikansi t dengan *Level of significant* (α) dengan nilai α = 0,05 sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, jika :

1. Nilai *signifikansi t < Level of significant* (α): H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Nilai *signifikansi t > Level of significant* (α): H0 diterima dan Ha ditolak, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari perhitungan uji parsial (uji t) dapat dilihat dengan hasil berikut:
3. Variabel Sistem Remunerasi (X1) mempunyai signifikansi 0,000 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka 0,000 < 0,05 sehingga Ha diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Sistem Remunerasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
4. Variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai signifikansi 0,000 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka 0,000 < 0,05 sehingga Ha diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

**Hasil Penelitian**

**Analisis koefisien korelasi antar variable**

Untuk menentukan keeratan hubungan antar variabel Sistem Remunerasi dan Lingkungan kerja Terhadap Motivasi kerja serta Kinerja perawat Di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung maka digunakan *korelasi product moment Pearson*. Pengujian korelasi dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya.

**Tabel Analisis Koefisien Korelasi antar Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | Motivasi Kerja | Kinerja Perawat | Sistem Remunerasi | Lingkungan Kerja |
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | 1 | .695\*\* | .752\*\* | .721\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 | .000 |
| N | 104 | 104 | 104 | 104 |
| Kinerja Perawat | Pearson Correlation | .695\*\* | 1 | .412\*\* | .384\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 | .000 |
| N | 104 | 104 | 104 | 104 |
| Sistem Remunerasi | Pearson Correlation | .752\*\* | .412\*\* | 1 | .606\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .000 |
| N | 104 | 104 | 104 | 104 |
| Lingkungan Kerja | Pearson Correlation | .721\*\* | .384\*\* | .606\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 104 | 104 | 104 | 104 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | |

Dengan menggunakan program SPSS 19 diperoleh hasil nilai korelasi seperti terlihat pada tabel 4.25 diatas hubungan sistem remunerasi dengan Motivasi kerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0.752. hubungan Lingkungan kerja dengan Motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0.721 dan terdapat hubungan yang kuat pula antara Motivasi kerja dan Kinerja perawat dengan koefisien korelasi 0.695.

**Analisis Jalur**

Untuk menganalisis hubungan kausalitas antara Sistem remunerasi dan Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja serta dampaknya terhadap Kinerja perawat di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung digunakan suatu metode analisis yang disebut dengan analisis jalur (*Path Analysis*). Berdasarkan pada hasil kuesioner yang telah disebarkan dibantu dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Substruktur 1**

**Tabel Pengujian Koefisien Jalur**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | |
| Model | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| Beta |
| 1 | (Constant) |  | -.103 | .918 | |
| Sistem Remunerasi | .499 | 7.017 | .000 | |
| Lingkungan Kerja | .419 | 5.899 | .000 | |
| a. Dependent Variable: Motivasi Kerja | | | | |

Model struktural berdasarkan *standardized coefficients* sistem remunerasidan Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja adalah :

Y = 0.499(X1) + 0.419(X2) + ε1

Berdasarkan persamaan jalur pada hubungan Sistem Remunerasi dan Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja diperoleh makna:ρY.X1= 0.499,

Gaya kepemimpinan transformasional ( X1)

Pengembangan Karir ( X2)

Dengan demikian maka sistem remunerasi memberikan pengaruh langsung sebesar (0.499)2 x 100% = 24.9% terhadap Motivasi kerjaρY.X2 = 0.419, Menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh langsung sebesar (0.419)2 x 100% = 17.56% terhadap Motivasi kerja.

Besarnya koefisien residu (ε1) dan besar pengaruh secara simulta dapat diketahui melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel Koefisien determinasi Model Summaryb**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .823a | .677 | .671 | 3.26441 | 2.068 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sistem Remunerasi | | | | | |
| b. Dependent Variable: Motivasi Kerja | | | | | |

Berdasarkan pada tabel 4.27 dapat dilihat bahwa pengaruh secara simultan atau bersama-sama Sistem Remunerasi dan Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0.677 dan besarnya koefisien residu adalah 1-R2 = 0.323. Artinya hasil tersebut menandakan bahwa variabel Sistem Remunerasi dan Lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 67.7% terhadap Motivasi kerja. Sedangkan sisanya 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diketahui. Jika persamaan tersebut digambarkan maka akan seperti pada Gambar 4.1 di bawah ini:

**Gambar Koefisien Jalur Substruktur 1**

0.499

0.606

Sistem Remunerasi

(X1)

Motivasi Kerja

(Y)

Lingkungan Kerja (X2)

0.419

**Substruktur 2**

**Tabel Pengujian Koefisien Jalur**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | |
| Model | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| Beta |
| 1 | (Constant) |  | 6.063 | .000 | |
| Motivasi Kerja | .695 | 9.764 | .000 | |

1. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Model struktural berdasarkan *standardized coefficients* Motivasi kerja terhadap Kinerja perawat adalah :

Z = 0.695\*(Y) + ε2

Berdasarkan persamaan jalur pada hubungan Motivasi kerja terhadap Kinerja perawat diperoleh makna:

ρZ.Y = 0.695, menunjukkan bahwa Motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar (0.695)2 x 100% = 48.3% terhadap Kinerja perawat.

Besarnya koefisien residu (ε2) dan besar pengaruh dapat diketahui pula melalui hasil perhitungan sebagai berikut

**Tabel Koefisien determinasi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .695a | .483 | .478 | 7.06983 | 1.602 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Perawat | | | | | |

Berdasarkan pada tabel 4.29 dapat dilihat bahwa pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja perawat memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0.483 sedangkan koefisien residu sebesar 1-R2 = 0.517. Artinya hasil tersebut menandakan bahwa variabel Motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 48.3% terhadap Kinerja perawat. Sedangkan sisanya 51.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diketahui.Jika persamaan tersebut digambarkan maka akan seperti pada Gambar 4.8 di bawah ini:

**Gambar Koefisien Jalur**

Kinerja perawat (Z)

Motivasi kerja (Y)

0.695

Berdasarkan kedua persamaan di atas maka jalur dari masing-masing variabel dapat digambarkan pada gambar 4.9 sebagai berikut:

**Gambar Koefisien Jalur**

0.499

0.606

Sistem Remunerasi

(X1)

Motivasi Kerja

(Y)

Lingkungan Kerja

(X2)

0.419

0.695

Kinerja perawat (Z)

Untuk mencari besarnya pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung pada masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel 4.30 di bawah ini.

**Tabel Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antar Variabel**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Direct Effect | Indirect Effect | Total Effect |
| X1 → Y | 0.499x 0.499 = 0.249 | - | 0.249 |
| X2 → Y | 0.419x 0.419 = 0.1756 | - | 0.1756 |
| Y → Z | 0.695x 0.695 = 0.483 | - | 0.483 |
| X1 →Y→ Z | - | 0.499 x 0.695 = 0.347 | 0.347 |
| X2 → Y→ Z | - | 0.419 x 0.695 = 0.2912 | 0.2912 |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel sistem remunerasi memberikan pengaruh terbesar dalam mempengaruhi Motivasi kerja sebesar 24.9%, dan variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 17.56%, sedangkan variabel yang memberikan total efek terbesar dalam mempengaruhi Kinerja perawat adalah motivasi kerja, selanjutnya pengaruh tidak langsung sistem remunerasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar 34.7%. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja yang tinggi yang didukung oleh sistem remunerasi yang baik akan berdampak pada peningkatan Kinerja perawat yang lebih besar dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja

**Pengujian Hipotesis**

**Pengaruh sistem remunerasi terhadap Motivasi kerja di Di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung.**Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem remunerasi terhadap Motivasi kerja di Di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung adalah sebagai berikut :Ho : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem remunerasi terhadap Motivasi kerja di Di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung

H1 : terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem remunerasi terhadap Motivasi kerja di Di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Kriteria Uji : Tolak Ho jika t-hitung > t-tabel atau sig < 0.05

**Tabel Hasil Uji Parsial sistem remunerasi terhadap Motivasi Kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Struktural | Koefisien Jalur | t hitung | t tabel | Sig. | Kesimpulan |
|  | 0.499 | 7.017 | 1.984 | 0.000 | Ho ditolak  H1 diterima |

Koefisien jalur Variabel Sistem remunerasi terhadap Motivasi kerja sebesar 0.499, tanda positif menunjukkan bahwa semakin baik sistem remunerasi yang diterapkan lembaga maka akan berdampak pada motivasi kerja perawat sebaliknya semakin buruk sistem remunerasi maka berdampak pada penurunan motivasi kerja perawat, diperoleh t-hitung sebesar 7.017 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5%, maka nilai t-tabel sebesar 1.984 sehingga dikarenakan t-hitung= 7.017lebih besar dari 1.984, selain itu diketahui pula bahwa nilai sig (0.000) < α (0.05) maka Ho ditolak dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem remunerasi terhadap Motivasi kerja di Di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung

**Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja di Di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung.**

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja di Di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung adalah sebagai berikut :

Ho : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja di Di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung

H1 : terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja di Di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung

Kriteria Uji : Tolak Ho jika t-hitung > t-tabel atau sig < 0.05

**Tabel Hasil Uji Parsial Variabel Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Struktural | Koefisien Jalur | t hitung | t tabel | Sig. | Kesimpulan |
|  | 0.419 | 5.899 | 1.984 | 0.000 | Ho ditolak  H1 diterima |

Koefisien jalur Variabel Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja sebesar 0.419 tanda positif menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan kerjamaka berdampak pada Motivasi kerja yang semakin tinggi, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka berdampak pada motivasi kerja perawat yang semakin rendah, diperoleh t-hitung sebesar 5.899 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5%, maka nilai t-tabel sebesar 1.984 sehingga dikarenakan t-hitung= 5.899 lebih besar dari 1.984, selain itu diketahui pula bahwa nilai sig (0.000) < α (0.05) maka Ho ditolak dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja di Di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung.

**Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja perawat di Di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung**

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja perawat di Di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung adalah sebagai berikut :

Ho : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja perawat di Di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung

H1 : terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja perawat di Di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung

Kriteria Uji : Tolak Ho jika t-hitung > t-tabel atau sig < 0.05

**Tabel Hasil Uji Parsial Variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja perawat**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Struktural | Koefisien Jalur | t hitung | t tabel | Sig. | Kesimpulan |
|  | 0.695 | 9.764 | 1.983 | 0.000 | Ho ditolak  H1 diterima |

Koefisien jalur Variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja perawat sebesar 0.695, tanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja perawat maka berdampak pada kinerja yang semakin baik, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja perawat maka akan berdampak pada kinerja yang semakin menurun pula, selain itu diperoleh t-hitung sebesar 9.764 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5%, maka nilai t-tabel sebesar 1.983 sehingga dikarenakan t-hitung= 9.764 lebih besar dari 1.983, selain itu diketahui pula bahwa nilai sig (0.00) < α (0.05) maka Ho ditolak dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja perawat di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung.

**Pengaruh Sistem Remunerasi dan Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja di Di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung**

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh secara bersamaan Sistem Remunerasi dan Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja di Di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung adalah sebagai berikut :

H0 :

tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem Remunerasi dan Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja di Di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung.

H1 :

terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem Remunerasi dan Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja di Di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung.

Dengan kriteria uji : Tolak H0 jika Fhitung>Ftabel untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan perhitungan dengan program SPSS 19 seperti terlihat pada tabel 4.34 berikut:

**Tabel Anova Uji Simultan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2259.726 | 2 | 1129.863 | 106.027 | .000b |
| Residual | 1076.290 | 101 | 10.656 |  |  |
| Total | 3336.016 | 103 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Motivasi Kerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sistem Remunerasi | | | | | | |

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai F-hitung sebesar 106.03, dimana kriteria penolakan H0 jika F-hitung lebih besar di F-tabel, dengan derajat bebas V1=2 dan V2=101 dan tingkat kepercayaan 95% maka dari tabel distribusi F didapat nilai F-tabel untuk F 0,05,2,101= 3.09. Dikarenakan F hitung (106.03) lebih besar dari F tabel (3.09) maka H0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem Remunerasi dan Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung.

**Pengaruh Sistem Remunerasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja perawat melalui motivasi kerja di Di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung**

Untuk mengetahui apakah sistem remunerasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja , berikut akan dijabarkan melalui tabel 4.35 dan gambar 4.1 sebagai berikut:

**Tabel Pengaruh sistem remunerasi terhadap Kinerja melalui motivasi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Struktural | Koefisien Jalur | Standar error | t hitung | Sig. | Sobel test  (t hitung) |
|  | 0.499 | 0.075 | 7.071 | 0.000 | 4.33 |
|  | 0.695 | 0.122 | 9.764 | 0.000 |

**Gambar Efek mediasi sistem remunerasi terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja**

Sistem Remunerasi

(X1)

Kinerja Karyawan ( Y1)

Motivasi Kerja

(Y)

Kinerja Perawat(Z)

0.499

0.695

Pengaruh tidak langsung dari variabel sistem remunerasi terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja secara empiris memberikan bukti bahwa Hipotesis diterima. Hal ini diperlihatkan oleh pengaruh langsung antara variabel sistem remunerasi terhadap motivasi kerja yang menunjukkan hasil signifikan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat yang menunjukkan hasil yang signifikan. Pengujian tidak langsung yang diperoleh dari hasil perkalian koefisien jalur X1 terhadap Y dan Y terhadap Z adalah 0.3468 menunjukkan hasil yang signifikan. Sedangkan hasil uji sobel test diperoleh t-hitung sebesar 4.33 lebih besar dari t-tabel sebesar 1.98 sehingga sistem remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja

Untuk mengetahui Efek mediasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja tampak pada tabel dan gambar berikut

**Tabel Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui motivasi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Struktural | Koefisien Jalur | Standar error | t hitung | Sig. | Sobel test  (t hitung) |
|  | 0.419 | 0.028 | 5.899 | 0.000 | 5.32 |
|  | 0.695 | 0.122 | 9.764 | 0.000 |

**Gambar Efek mediasi lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja**

Lingkungan kerja

(X2)

Motivasi Kerja

(Y)

Kinerja Perawat(Z)

0.41900,4190.419

0.695

Pengaruh tidak langsung dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja secara empiris memberikan bukti bahwa Hipotesis diterima. Hal ini diperlihatkan oleh pengaruh langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja yang menunjukkan hasil signifikan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat yang menunjukkan hasil yang signifikan.

Pengujian tidak langsung yang diperoleh dari hasil perkalian koefisien jalur X2 terhadap Y dan Y terhadap Z adalah 0.2912 menunjukkan hasil yang signifikan. Sedangkan hasil uji sobel test diperoleh t-hitung sebesar 5.32 lebih besar dari t-tabel sebesar 1.98 sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai Pengaruh Sistem Remunerasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Perawat di RS Paru Dr. H.A Rotinsulu Bandung maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem remunerasi terhadap Motivasi kerja di Di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung, semakin baik sistem remunerasi yang diterapkan lembaga maka akan berdampak pada motivasi kerja perawat sebaliknya semakin buruk sistem remunerasi maka berdampak pada penurunan motivasi kerja perawat dengan pengaruh sebesar 24.9%.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung, semakin baik Lingkungan kerja maka berdampak pada Motivasi kerja yang semakin tinggi, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka berdampak pada motivasi kerja perawat yang semakin rendah dengan pengaruh sebesar 17.56%.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja perawat di RS Paru Dr. HA Rotinsulu Bandung, semakin tinggi motivasi kerja perawat maka berdampak pada kinerja yang semakin baik, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja perawat maka akan berdampak pada kinerja yang semakin menurun pula dengan pengaruh sebesar 48.3%.
4. Sistem remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja sebesar 34.68% sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja sebesar 29.12%.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, penulis akan mengajukan saran-saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Ada pun saran-saran yang akan penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Pihak rumah sakit sebaiknya tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja perawat dengan memberikan kepuasan bagi para petugas dan memotivasi perawat melalui lingkungan kerja yang nyaman ataupun pemberian gaji dan Remunerasi yang sesuai dan memadai dengan beban kerja yang diterima sehingga berdampak pada kinerja perawat yang semakin optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar memperluas objek penelitian terutama hal-hal yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih luas.

**DAFTAR PUSTAKA**

DepKes R.I.(1997).*Pedoman uraian tugas tenaga keperawatan di rumah saakit..*Cetakan kedua. Jakarta: Direktorat Jenderal Pelayanan Medik.

Farantoro, (2013), *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada balai pengujian bidang kontruksi dan bangunan dinas PU Provinsi Bengkulu), The Manager Review Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol.15, No.5, Hal 764-775.

Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

Gustika, Roza, (2013), *Pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Anggota POLRI Polres Pasaman, e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Vol.1, No.1, Hal 22-31.

Hidayat, Zainul,dkk. (2012), *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Lumajang, Jurnal WIGA*, Vol.2, No.1, Hal.79-97.

Husein, Umar, (2008), *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, PT. Rajagarafindo Persada: Jakarta.

Kepmenkes No.625/Menkes/SK/V/2010 Tanggal 21 Mei 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit.

Nofrinaldi,dkk, (2006), *Persepsi dan Pengaruh Sistem Pembagian Jasa Pelayanan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah sakit Jiwa Madani, Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Vol.09, No.02, Hal.65-71.

Nursalam.(2002).*manajemen keperawatan:Aplikasi dalam praktek keperawatan professional.* Jakarta: Salemba Medika

Pedoman Remunerasi RS Paru dr. H. A. Rotinsulu Bandung (2014)

Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 Pola Pengelolaan Keuangan (PPK) Badan Layanan Umum (BLU)

PerMenKeu No. 10 /PMK.02/2006 Tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewas dan Pegawai BLU

Rully Indrawan. (2014), *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan dan Pendidikan*. Refika Aditama; Bandung

Samsudin, S (2007).*Manajemen sumber daya manusia.* Cetakan I. Bandung: CV. Pustaka Setia

Sancoko, Bambang, (2010), *Pengaruh Remunerasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Vol.17, No.1, Hal 43-51.

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama: 2011

Sondang P. Siagian. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Bumi Aksar: Jakarta.

Sudarmanto, (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

Sugiyono.(2010).*metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D.*Cetakan ke-11. Bandung: Alfacta

Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor: 543/ KMK.05/2014 tertanggal 18 November 2014 Tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit Paru Dr. H.A Rotinsulu Bandung

Tjandar Yoga Aditama (2007), Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Edisi Kedua. Universitas Indonesia: Jakarta.

Undang-undang No.40 tahun 2009 tentang Rumah Sakit

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.

Wibowo, (2013), *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta.

Widyastuti, Yeni, (2010), *Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai,Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten, Jurnal Administrasi Publik,* Vol.1, No.2, Hal 179-195.