

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Daerah Penelitian**

##### **1. Sejarah RS PKU Muhammadiyah Gamping**

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta milik Pimpinan Pusat Muhammadiyah didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan sebagai Ketua Persyarikatan Muhammadiyah dengan usulan muridnya, K.H. Sudjak, yang semula merupakan sebuah klinik dengan lokasi pertama di kampung Jagang Notoprajan No.72 Yogyakarta. Awalnya klinik ini bernama PKO (Penolong Kesengsaraan Oemoem) dan bertujuan menyediakan layanan kesehatan yang diperuntukkan bagi kaum dhuafa'. Pendirian pertama atas inisiatif H.M. Sudjak dan didukung oleh K.H. Ahmad Dahlan. Dengan berkembangnya waktu, istilah PKO berubah menjadi PKU (Pembina Kesejahteraan Umat).

Pada tahun 1928 klinik dan poliklinik PKO Muhammadiyah berpindah ke lokasi Jalan Ngabean No.12 B Yogyakarta (sekarang Jalan K.H. Ahmad Dahlan). Di tahun 1936 klinik PKO Muhammadiyah berpindah lokasi ke Jalan K.H. Dahlan No. 20 Yogyakarta hingga saat ini. Pada tahun 1970-an status klinik berubah menjadi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Berbagai perkembangan di luar lingkungan maupun yang terjadi secara internal organisasi RS PKU Muhammadiyah tentang keselamatan pasien, keterbatasan akses pelayanan kesehatan, perkembangan ilmu dan teknologi, *huge burden disease*, hingga semakin terbukanya batas-batas informasi yang berimbas terhadap makin kritisnya pelanggan terhadap pelayanan kesehatan, diantisipasi oleh RS PKU Muhammadiyah dengan berbagai langkah dan perbaikan sumber daya maupun sarana prasarana, sehingga menjadikan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta selain mampu bersaing dengan sarana pelayanan kesehatan yang lain juga patuh terhadap regulasi pemerintah.

## **2. Visi dan Misi**

### **a. Visi**

“Mewujudkan RS Pendidikan Utama dengan keunggulan dalam pelayanan kesehatan, pendidikan dan riset dengan sistem jejaring dan kemitraan yang kuat pada tahun 2018”

### **b. Misi**

- 1) Misi pelayanan publik/sosial
- 2) Misi pendidikan
- 3) Misi penelitian dan pengembangan
- 4) Misi dakwah

**c. Moto**

AMANAHAH (Antusias, Mutu, Aman, Nyaman, Akurat dan Handal)

Formasi struktur manajemen di RS PKU Muhammadiyah Gamping dikutip dari S.K. BPH Nomor: 016/B-II/BPH-III/2016 dengan periode 1 Maret 2016-28 Februari 2017, yaitu Direktur Utama sebagai manajer puncak, dan membawahi Direktur Pelayanan dan Penunjang Medik, Direktur Al-Islam, KeMuhammadiyah, SDI, Pendidikan, Penelitian, dan Pengembangan, Direktur Administrasi, Umum, dan Keuangan. Di bawah naungan direktur, setiap divisi dipegang oleh seorang manajer.

**B. Hasil Penyebaran Kuesioner**

Dalam penelitian ini, peneliti membagikan 123 lembar kuesioner yang diisi oleh perawat pelaksana di bangsal rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping. Kuesioner disebar pada bulan Juni 2019. Penyebaran kuesioner hingga pengumpulan kuesioner secara menyeluruh membutuhkan waktu kurang lebih 1 bulan. Seluruh kuesioner yang disebar telah layak untuk dijadikan data penelitian

### C. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan penjelasan tentang deskripsi responden yang berkaitan dengan analisis variabel penelitian. Pada penelitian ini, diperoleh deskripsi responden sebagai berikut:

**Tabel.4.1. Karakteristik Responden**

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Usia		
	a) 22 – 34 tahun	116	94.3 %
	b) 35 – 40 tahun	7	5.7 %
2.	Jenis Kelamin		
	a) Laki - laki	26	21.1 %
	b) Perempuan	97	78.9 %
3.	Pendidikan		
	a) D3	38	30.9%
	b) S1	85	69.1%

Sumber: Data primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 123 responden, mayoritas berusia 22 – 34 tahun sebanyak 94.3% kemudian sisanya berusia 35 – 40 tahun yaitu 5.7%. Untuk jenis kelamin, responden perempuan mendominasi sebanyak 78.9% dan laki – laki sebanyak 21.1%. Kemudian tingkat pendidikan terakhir responden mayoritas adalah pendidikan S1 yaitu sebanyak 85 orang atau 69.1% dan sisanya adalah pendidikan D3 sebanyak 38 orang atau 30.9%.

### D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada bulan Juni 2019 dengan mengambil sampel sebanyak 30 orang perawat bangsal rawat inap yang bertugas di bangsal rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping

## 1. Hasil Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen penelitian disebut valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dibandingkan nilai  $r$  tabel. Untuk 30 responden diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,361 sehingga *item total correlation* harus lebih besar dari 0,361, apabila  $< 0,361$  maka dinyatakan gugur.

Pada penelitian ini, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir kuesioner memiliki nilai  $p \geq 0,361$  yang berarti seluruh pernyataan kuesioner tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian (terlampir).

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur dengan derajat kesalahan seminimal mungkin secara cermat. Suatu data dikatakan reliabel atau dapat dipercaya apabila didapatkan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  atau  $> 0,70$  dengan nilai keandalan (koefisien reliabilitas) kurang dari 0,60 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,70 dapat diterima, dan lebih dari 0,80 adalah baik (Sekaran, 2006).

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian disajikan pada tabel di bawah

**Tabel 4.2. Nilai Uji Reliabilitas Kuesioner**

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Remunerasi	0,861	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,915	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,934	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa butir pernyataan kuesioner remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja perawat memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >0,60 sehingga kuesioner penelitian ini disebut reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### E. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil analisis data penelitian untuk setiap variabel selanjutnya diuraikan dengan statistik deskriptif. Hasil analisis deskriptif variabel penelitian ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel.4.3. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Dev.
Remunerasi	20	28	22,12	1,53
Motivasi Kerja	42	59	46,85	2,70
Kepuasan Kerja	54	63	58,92	1,97

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden terhadap variabel – variabel penelitian adalah baik. Hal ini tampak dari rata – rata skor atau *mean* pada variabel remunerasi sebesar 22,12; variabel motivasi kerja sebesar 46,85; dan variabel kepuasan kerja sebesar 58,92.

Penentuan kategori sebaran dari skor setiap data variabel remunerasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja didasarkan pada nilai rerata teoritik

dan standar deviasi teoritik. Kategorisasi tersebut disajikan sebagai berikut:

### 1. Remunerasi

Variabel remunerasi memiliki nilai rerata teoritik sebesar 17,50 dan nilai standar deviasi sebesar 3,50. Kategorisasi untuk variabel remunerasi adalah:

**Tabel 4.4. Kategorisasi Skor Variabel Remunerasi**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Puas	21,00 < X ≤ 28,00	107	87
Cukup puas	14,00 < X ≤ 21,00	16	13
Kurang puas	7,00 < X ≤ 14,00	0	0
		123	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden, yaitu sebesar 107 responden (87%), merasa puas dengan remunerasi yang diterapkan oleh RS PKU Muhammadiyah Gamping. Berikutnya, responden yang merasa cukup puas adalah sebanyak 16 responden (13%) dan tidak ada responden yang merasa tidak puas dengan remunerasi yang diterapkan saat ini.

### 2. Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja memiliki nilai rata – rata teoritik sebesar 37,50 dan nilai standar deviasi sebesar 7,50. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja antara lain:

**Tabel 4.5. Kategorisasi Skor Variabel Motivasi Kerja**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	45,00 < X ≤ 60,00	96	78,05
Cukup	30,00 < X ≤ 45,00	27	21,95
Kurang	15,00 < X ≤ 30,00	0	0
		123	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa penilaian motivasi kerja perawat mayoritas masuk dalam kategori baik, yaitu sebanyak 96 responden (78,05%), kemudian kategori cukup sebanyak 27 responden (21,95%) dan tidak ada responden yang menilai motivasi kerja dalam kategori kurang.

### 3. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata – rata teoritik sebesar 47,50 dan nilai standar deviasi sebesar 9,50. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja antara lain:

**Tabel 4.6. Kategorisasi Skor Variabel Kepuasan Kerja**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Puas	57,00 < X ≤ 76,00	109	88,62
Cukup Puas	38,00 < X ≤ 57,00	14	11,38
Kurang Puas	19,00 < X ≤ 38,00	0	0
		123	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa penilaian kepuasan kerja mayoritas masuk dalam kategori puas. Sebanyak 109 responden (88,62%) puas terhadap pekerjaan mereka, 14 responden menyatakan cukup puas terhadap pekerjaannya dan tidak ada responden yang menyatakan kurang puas terhadap pekerjaannya.

#### F. Hasil Uji *Path Analysis*

Dalam penelitian ini, Pengaruh pengaruh variabel remunerasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja, remunerasi terhadap motivasi, dan remunerasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi, dinilai dengan analisis jalur. Analisis jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Analisis jalur sendiri tidak menunjukkan Pengaruh sebab – akibat dan juga bukan sebagai pengganti bagi peneliti untuk melihat kausalitas Pengaruh antar variabel.

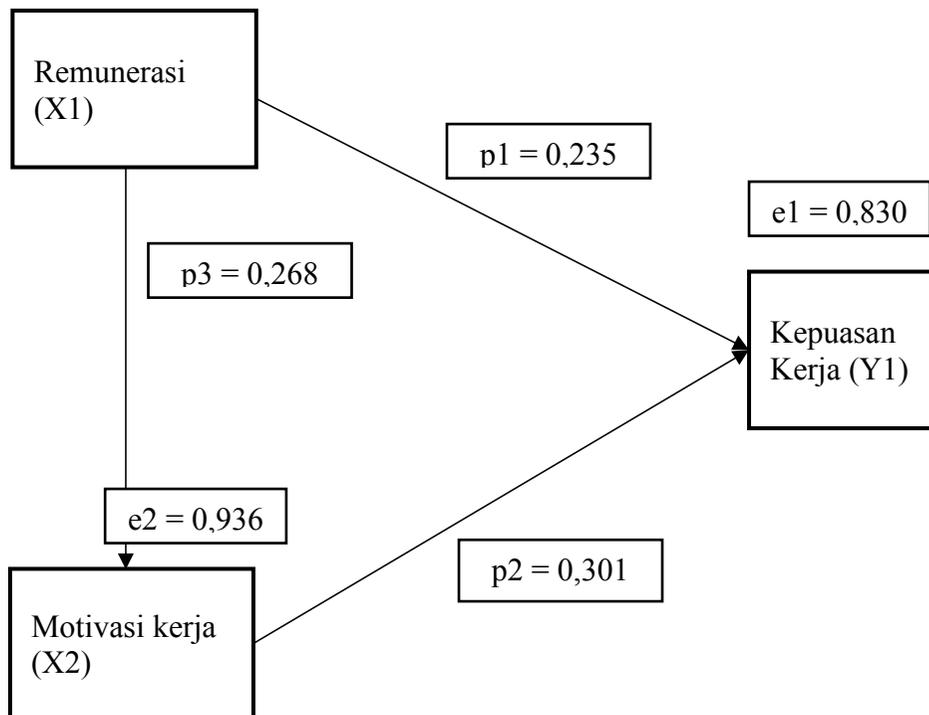
Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, didapatkan data penelitian sebagai berikut

**Tabel 4.7. Rangkuman hasil analisis koefisien path analysis**

<b>Pengaruh variabel</b>	<b><i>Standardized coefficient beta</i></b>	<b>Nilai t</b>	<b>Nilai Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Remunerasi → Kepuasan kerja	0,235	2,751	0,007	Positif Signifikan
Motivasi kerja → Kepuasan kerja	0,301	3,514	0,001	Positif Signifikan
Remunerasi → Motivasi kerja	0,268	3,063	0,003	Positif Signifikan

Penjelasan nilai  $e$  atau jumlah varian variabel yang tidak dapat dijelaskan, di rumus  $e = \sqrt{1 - R^2}$

Maka  $e1 = \sqrt{1 - 0,170} = 0,830$  dan  $e2 = \sqrt{1 - 0,064} = 0,936$



**Gambar 4.1. Hasil Model Path Analysis**

Gambar 4.1 menunjukkan besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel, yaitu:

### 1. Pengaruh Langsung

- a. Pengaruh langsung variabel remunerasi terhadap variabel kepuasan kerja dilihat berdasarkan nilai *standardized coefficient*

*beta* adalah  $p1 = 0,235$  atau 23,5% dengan nilai signifikansi sebesar 0,007.

- b. Pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja dilihat berdasarkan nilai *standardized coefficient beta* adalah  $p2 = 0,301$  atau 30,1% dengan nilai signifikansi sebesar 0,001.
- c. Pengaruh langsung variabel remunerasi terhadap variabel motivasi kerja dilihat berdasarkan nilai *standardized coefficient beta* adalah  $p3 = 0,268$  atau 26,8% dengan nilai signifikansi sebesar 0,003.

## 2. Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung dan pengaruh total remunerasi terhadap kepuasan kerja dapat diringkas melalui tabel berikut:

**Tabel 4.8. Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total**

Keterangan	Pengaruh Langsung (a)	Pengaruh Tidak Langsung (b)	Pengaruh Total (a) + (b)
Remunerasi	$p1 = 0,235$ (23,5 %)	$p3 \times p2 =$ $0,268 \times 0,301 =$ 0,080 (8%)	0,315 (31,5%)

Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa nilai pengaruh langsung antara remunerasi terhadap kepuasan kerja perawat adalah sebesar 0,235 atau 23,5%, sedangkan pengaruh tidak langsungnya

adalah 0,080 atau 8%. Maka pengaruh total yang diberikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah pengaruh langsung ditambah tidak langsung, yaitu 0,315 atau 31,5%.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut pula, diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibanding dengan nilai pengaruh tidak langsung, yang artinya motivasi kerja tidak berperan sebagai intervening antara remunerasi dengan kepuasan kerja dan remunerasi yang baik akan lebih meningkatkan kepuasan kerja perawat meskipun tidak didukung oleh motivasi kerja yang tinggi.

### G. Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah kesimpulan yang bersifat sementara sehingga masih harus dibuktikan kebenarannya. Pengaruh antar variabel dalam hipotesis ini diuji secara parsial untuk tiap variabel. Nilai C.R. digunakan untuk menerima hipotesis alternatif yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif diterima jika nilai  $C.R \geq 2$  atau  $P \leq 0,05$ . Hasil pengujian hipotesis penelitian ini antara lain:

**Tabel 4.9. Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Estimate c.r p hipotesis
Pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja	Diterima
Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja	Diterima
Pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja	Diterima

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Penjelasan hasil uji t (C.R) untuk menilai pengaruh setiap variabel antara lain sebagai berikut:

### **1. Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat**

Hasil analisis pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.7. Nilai dari t hitung sebesar 2,751 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$  maka analisis jalur adalah signifikan, sehingga  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_1$  diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berpengaruh positif signifikan berarti bahwa semakin perawat merasa remunerasi rumah sakit baik, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat.

### **2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.**

Berdasarkan tabel 4.7, nilai dari t hitung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 3,514 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  maka analisis jalur adalah signifikan, sehingga  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_2$  diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berpengaruh positif signifikan

berarti bahwa semakin perawat memiliki motivasi kerja yang baik maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat tersebut.

### **3. Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat**

Berdasarkan tabel 4.7, nilai dari t hitung pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja perawat adalah sebesar 3,063 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  maka analisis jalur adalah signifikan, sehingga  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_3$  diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Berpengaruh positif signifikan berarti bahwa semakin perawat merasa remunerasi yang diberikan rumah sakit baik, maka semakin tinggi pula motivasi kerja perawat.

### **4. Motivasi kerja berperan sebagai intervening antara pengaruh remunerasi terhadap kepuasan perawat**

Hasil perbandingan nilai koefisien jalur antara pengaruh langsung variabel remunerasi terhadap kepuasan kerja perawat ( $p_1 = 0,235$ ) lebih besar dibanding pengaruh tidak langsungnya ( $p_2 \times p_3 = 0,080$ ) sehingga variabel motivasi kerja tidak berlaku sebagai *intervening*. Maka dari itu, pada penelitian ini hipotesis  $H_0$  diterima dan  $H_6$  ditolak.

## H. Pembahasan

### 1. Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat

Remunerasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia organisasi rumah sakit. Perawat dapat melaksanakan pekerjaannya apabila ditunjang dari pemberian kompensasi baik kompensasi langsung maupun tidak langsung (Kalalo *et al*, 2018).

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan remunerasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa remunerasi yang diberikan rumah sakit memberikan dampak nyata terhadap kepuasan kerja perawat, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat adalah terbukti.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kalalo *et al* (2012), yang menunjukkan pengaruh yang bermakna antara kompensasi dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Bethesda Tomohon dengan perbandingan proporsi perawat 2,4 kali kurang puas dalam bekerja apabila kompensasi yang diberikan kurang. Sesuai dengan teori Robbins (2013), yang mengungkapkan bahwa kepuasan merupakan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya yang berupa

kesesuaian penghargaan yang diterima dengan yang diharapkan, Kalalo juga menyatakan bahwa perawat akan memiliki kepuasan dalam bekerja apabila tunjangan kompensasi baik.

Lestari dan Tjahjono (2013) menyatakan bahwa fokus utama perawat dalam bekerja adalah memperoleh kesejahteraan dalam hal kompensasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit sesuai dengan harapan perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat, tanpa melihat prosedur pembagian kompensasi tersebut.

## **2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.**

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong semangat bagi para karyawan agar bekerja lebih maksimal. Kondisi ini meliputi imbalan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pribadi, jaminan masa depan pekerjaan, perasaan telah menyelesaikan sesuatu yang bernilai, mendapatkan pujian dari atasan, dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan (Wahyuni, 2017). Dengan demikian, motivasi kerja menciptakan suatu kondisi kerja yang mendorong semangat untuk bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Positif tampak dari koefisien regresi

motivasi kerja sebesar 0,301 dengan signifikansi sebesar 0,001. Pengaruh positif artinya pengaruh motivasi kerja searah dengan kepuasan kerja perawat. Motivasi kerja perawat yang tinggi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang tinggi pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang diungkapkan Wahyuni (2017) bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di unit rawat inap Santosa Hospital Bandung Central. Disebutkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi diciptakan dalam tim keperawatan dengan menjaga kekohesifan tim tersebut, saling mendukung dan memberi kesempatan berkembang secara pribadi dan profesional sebagai bentuk sistem *support* tim yang positif. Penelitian Sudan (2016) juga menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki Pengaruh yang positif dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang.

### **3. Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat.**

Remunerasi merupakan suatu bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh rumah sakit kepada tenaga medis atas pelayanan yang diberikan terhadap pasien (Hidayat, 2016). Sistem remunerasi yang baik untuk perawat memberikan dampak yang positif terhadap

ketahanan bekerja perawat dan meningkatkan kepuasan maupun motivasi kerja mereka (Yetti *et al*, 2019)

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan remunerasi terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa remunerasi yang diberikan rumah sakit memberikan dampak nyata terhadap motivasi kerja perawat, apabila remunerasi yang diberikan sesuai dengan harapan perawat maka motivasi kerja mereka akan meningkat, begitu pula dengan sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Negussie (2012), sejalan dengan penelitian ini, menyatakan bahwa diantara variabel – variabel yang mempengaruhi motivasi kerja, kompensasi merupakan variabel yang paling signifikan dibandingkan dengan variabel lain seperti pengakuan oleh atasan. Kompensasi yang rendah juga menyebabkan berkurangnya tingkat tenaga kesehatan yang bekerja di suatu daerah, hal ini dikarenakan rendahnya kompensasi merupakan faktor utama yang menyebabkan penurunan motivasi tenaga kesehatan untuk bekerja di daerah tersebut dan juga peningkatan jumlah tenaga kesehatan yang absen dalam bekerja.

Baik di negara maju maupun negara berkembang, jumlah tenaga kesehatan di suatu daerah sering kali tidak cukup untuk mencapai sasaran tingkat kesehatan di masyarakat (WHO, 2006; Barnighausen

& Bloom, 2009). Insentif finansial sebagai penarik minat tenaga kerja dan remunerasi untuk kinerja diharapkan untuk meningkatkan rendahnya jumlah tenaga kesehatan di suatu daerah dan merupakan salah satu intervensi yang ditujukan untuk memperbaiki persebaran sumber daya manusia dalam bidang kesehatan (Barnighausen & Bloom, 2009). Program insentif finansial ini telah berhasil memotivasi pekerja kesehatan untuk bekerja di daerah terpencil dalam jangka waktu yang panjang.

#### **4. Motivasi kerja berpengaruh sebagai *intervening* antara pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil pengujian variabel *intervening*, didapatkan bukti bahwa variabel motivasi kerja tidak menjadi variabel *intervening*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh langsung remunerasi terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping lebih kuat dibanding dengan pengaruh tidak langsung nya melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan yang didapatkan oleh Kalalo *et al* (2018), yang membuktikan bahwa remunerasi meningkatkan kepuasan kerja perawat melalui motivasi kerja.

Berdasarkan teori kepuasan kerja dari Robbins (2013) disebutkan bahwa kepuasan terhadap imbalan, dimana indikatornya

meliputi imbalan ekstrinsik yaitu gaji, tunjangan, pension, dan asuransi; dan imbalan intrinsik yaitu keamanan dalam bekerja dan kesempatan masa depan, merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Kalalo *et al* (2018) menyebutkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi belum tentu merasa puas dengan pekerjaannya, tetapi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja.

Weibel *el al* (2009) mengemukakan bahwa, terkadang, remunerasi juga dapat memberikan perubahan pola pikir kognitif pada karyawan, remunerasi dapat memperkuat motivasi ekstrinsik dan, dalam waktu yang sama, memperlemah motivasi intrinsik. Teori ini disebut *self-determination theory* yang menyebutkan bahwa *causality locus* dimana individu tersebut mulai tidak berpikir bahwa motivasi pekerjaannya bukan muncul dari diri sendiri melainkan dipengaruhi oleh sesuatu yang diluar dirinya, atau disebut faktor eksternal, dalam kasus ini remunerasi. Hal ini menjadi sebuah tantangan bagi pihak manajemen untuk mengatur kekuatan dua efek yang berlawanan ini dengan cara penyesuaian manajemen sistem remunerasi. Berdasarkan teori tersebut dan hasil penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa remunerasi bagi perawat bangsal rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi

kerja perawat dan merupakan faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.