

## Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas Kota Bandung

Bellany Apriono Roykardo<sup>1\*</sup>, Nina Nurani<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia  
Email: roykardo.bellany@widyatama.ac.id

### Abstrak

Kinerja pegawai terutama dalam pelayanan kesehatan di Era Jaminan Kesehatan menjadi perhatian yang sangat penting saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan remunerasi dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif verifikatif melalui metode survei dan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian ini adalah probability sampling yang terdiri dari 63 responden atau jumlah keseluruhan karyawan di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas Kota Bandung. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi sederhana dan berganda untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan remunerasi dan motivasi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas Kota Bandung.

**Kata Kunci :** Remunerasi, Motivasi Pegawai, Kinerja Pegawai

### Abstract

*Employee performance, especially in health services in the Health Insurance Era, is a very important concern today. This study aims to determine the partial and simultaneous effect of employee remuneration and motivation on employee performance at Pasundan Health Center and Talaga Bodas Health Center Bandung City. This study used verificative descriptive research through survei and questionnaire methods as data collection instruments. The sample of this study is probability sampling consisting of 63 respondents or the total number of employees at Pasundan Health Center and Talaga Bodas Health Center Bandung City. Data analysis was performed using simple and multiple regression techniques to assess the influence of the independent variabel on the dependent variabel. The results showed that partially and simultaneously employee remuneration and motivation had a significant influence on improving employee performance at Pasundan Health Center and Talaga Bodas Health Center Bandung City.*

**Keyword:** Remuneration, Employee Motivation, Employee Performance

<b>How to cite:</b>	Bellany Apriono Roykardo, Nina Nurani (2024) Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas Kota Bandung, (5) 6
<b>E-ISSN:</b>	2722-5356
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

## **Pendahuluan**

Kualitas pelayanan merupakan salah satu ukuran untuk menilai pelayanan publik (Mongkaren, 2013). Pelayanan publik merupakan kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik (Trisantosa, SIP, Dewi Kurniasih, & Hubeis, 2022);(Solechan, 2019). Penilaian Kinerja Puskesmas adalah salah satu instrumen manajemen puskesmas.

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan untuk masyarakat di tingkat dasar di Indonesia adalah melalui Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang merupakan unit organisasi fungsional (Basri et al., 2020). Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan kesehatan di suatu wilayah kerja (Sulaiman, 2021). Puskesmas berfungsi sebagai pusat pembangunan dan pelayanan kesehatan tingkat pertama (Ramadhan, Muhafidin, & Miradhia, 2021).

Peran tenaga kesehatan di puskesmas menjadi salah satu penentu dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas, karena puskesmas memberikan jasa sebagai bentuk pelayanannya. Sumber Daya Manusia berkualitas tinggi merupakan hal penting yang harus diupayakan oleh setiap perusahaan sebab berdampak langsung pada kualitas serta efektivitas pekerjaan pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Siagian & Cahyono, 2021). Kualitas SDM itu sendiri merupakan kebutuhan utama yang diprioritaskan pada setiap perusahaan (Afandi, 2018).

Sedangkan Sari (2019) berpendapat bahwa terdapat banyak aspek yang berpengaruh pada ketercapaian visi dan misi. Salah satu aspek tersebut adalah kinerja SDM. Peningkatan kualitas layanan kesehatan di Puskesmas dirasa semakin penting, hal ini dikarenakan masyarakat semakin selektif untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas, mereka sebagai pengguna jasa tidak hanya membayar namun menuntut pelayanan yang baik dan berkualitas mulai di awal hingga akhir. Oleh karena itu, dituntut peran tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan secara profesional sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Dalam mencapai kinerja pegawai, faktor sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada terciptanya maksud dan tujuan organisasi atau tempatnya bekerja, misalnya bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja organisasi atau instansi ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal (Sinambela, 2021);(Fahmi, 2016).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja. Astuti (2021) mengemukakan bahwa salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja adalah motivasi yang kuat. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh teori Adha (2019) bahwa, semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kerjanya akan meningkat. Kedua pendapat ahli tersebut didukung oleh hasil

penelitian empirik yang dilakukan oleh Darmawan (2016) yang mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Remunerasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup organisasi (Fatoni, 2019). Remunerasi mempunyai pengertian berupa “sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2021) disebutkan bahwa remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem tersebut dapat membantu para pengambil Keputusan untuk menentukan tujuan dan strategi operasional perusahaan serta dapat memotivasi perilaku para karyawan. Dalam konteks pengendalian, sistem kompensasi dan insentif organisasi dapat digunakan untuk mengarahkan, memotivasi seluruh karyawan untuk mencapai tujuan keseluruhan dari sebuah organisasi. Remunerasi berpotensi sebagai salah satu sarana penting dalam membentuk suatu perilaku untuk mendorong kinerja. Pedoman sistem remunerasi pegawai pada organisasi jasa kesehatan diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pada Balai Kesehatan. Untuk itu remunerasi yang layak dan adil perlu disusun sebagai alat motivasi bagi karyawan.

Puskesmas sebagai Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) dalam program JKN dapat menjadi gatekeeper yang bertugas menjalankan sistem pelayanan kesehatan tingkat pertama. Kualitas layanan program JKN akan ditentukan oleh kinerja petugas kesehatan atau Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di Puskesmas. Untuk mendukung kinerja Puskesmas diperlukan peranan petugas kesehatan atau SDM yang memiliki komitmen tinggi serta bersemangat dengan tim kerja yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik (Depkes, 2020). Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi (Hartono, Hasbullah, & Sutomo, 2022).

Kebijakan Pembayaran Kapitasi Berbasis Kinerja (KBK) adalah penyesuaian besaran tarif kapitasi berdasarkan hasil penilaian pencapaian indikator pelayanan kesehatan perseorangan yang disepakati berupa hasil kinerja Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama dalam rangka peningkatan mutu pelayanan (BPJS Kesehatan, 2019:4). Kebijakan pembayaran KBK memiliki tiga indikator yaitu Angka Kontak (AK) dengan target  $\geq 150\%$ , Rasio Rujukan Rawat Jalan Kasus Non Spesialistik (RRNS) dengan target  $\leq 2\%$  dan Rasio Peserta Prolanis Terkendali (RPPT) dengan target  $\geq 5\%$ . Pencapaian target dari ketiga indikator tersebut akan menjadi dasar besarnya persentase pembayaran yang akan diterima oleh FKTP.

Pembayaran KBK pada FKTP merupakan suatu sistem kendali mutu pada pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pelayanan kesehatan (Peraturan BPJS Kesehatan Nomor 7, 2019:5). Di

era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), mutu pelayanan kesehatan yang diberikan oleh FKTP merupakan ujung tombak dalam memberikan pelayanan kesehatan, sekaligus sebagai gatekeeper pelayanan kesehatan (Ariyanti, Rahmat, Surtikanti, & Wahyuni, 2022). Kurang optimalnya mutu dari FKTP ke rumah sakit sehingga dapat terjadi penumpukan pasien di rumah sakit (Djafar & Lellu, 2020).

Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas, merupakan 2 (dua) dari 80 Puskesmas di Kota Bandung yang bekerja sama dengan BPJS Kesehatan sebagai mitra dalam memberikan pelayanan kesehatan. Dalam pelaksanaan kerja sama dengan BPJS Kesehatan, tentunya akan dilakukan penilaian setiap bulannya terkait angka capaian Kapitasi Berbasis Kinerja yang akan berpengaruh terhadap pembayaran kapitasi puskesmas.

Penelitian terdahulu dari Bahri (2019) menyarankan perlunya peningkatan motivasi pegawai dikarenakan pegawai sebagai aset organisasi harus berkembang dan memiliki motivasi yang tinggi serta tidak berada dalam zona nyaman, dan perlu adanya penerapan manajemen talenta dengan sistem pooling dan mekanisme terbuka dalam penilaian kinerja secara objektif guna meningkatkan persepsi pegawai agar pegawai semakin optimal dalam mempertahankan dan meningkatkan kerja.

Dilihat dari hasil pra survei dan wawancara yang dilakukan bahwa pegawai di Puskesmas merasa motivasi mereka untuk bekerja turut dipengaruhi juga oleh remunerasi yang mereka dapatkan, dan berdasarkan hasil penelitian dari Wulandari (2020) bahwa motivasi kinerja akan mempengaruhi kinerja pegawai, juga berdasarkan Studi pada RSUD Dr. H. Abdul Moeloek terkait evaluasi penerapan sistem remunerasi dan peningkatan produktivitas tenaga kerja pelayanan bahwa pemberian remunerasi belum memperhatikan beban kerja dan tanggung jawab.

Penelitian yang dilakukan oleh Sihotang (2020) yang menyebutkan bahwa Remunerasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, serta latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis akan melakukan penelitian mengenai bagaimana kinerja pegawai di Puskesmas dipengaruhi oleh remunerasi dan motivasi pegawai di puskesmas berdampak terhadap kinerja pegawai puskesmas. Sehubungan dengan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai adanya keterkaitan remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di puskesmas.

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Bagaimana remunerasi, motivasi, dan kinerja pegawai di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas? (2) Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di kedua Puskesmas tersebut? (3) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas? (4) Bagaimana pengaruh remunerasi dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di kedua Puskesmas tersebut?

Sejalan dengan latar belakang dan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis remunerasi, motivasi, dan kinerja pegawai di Puskesmas Pasundan dan Talaga Bodas; (2) Untuk mengetahui dan

menganalisis pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai di kedua Puskesmas tersebut; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas; (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh remunerasi dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di kedua Puskesmas tersebut.

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dalam mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh remunerasi, motivasi, dan kinerja pegawai di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas di Kota Bandung. Secara praktis, manfaatnya bagi BPJS Kesehatan adalah sebagai masukan dalam monitoring dan evaluasi program JKN terkait pembayaran kapitasi dan peningkatan mutu layanan di Puskesmas. Bagi fasilitas kesehatan atau Puskesmas mitra BPJS Kesehatan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam mengelola tenaga kesehatan terkait motivasi dan remunerasi pegawai. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan analisis dan kajian kebijakan SDM terkait perubahan kebijakan pemerintah yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan program Jaminan Kesehatan Nasional.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif, menggunakan analisis statistik untuk melakukan pengujian secara empiris hubungan antara variabel penelitian. Sedangkan metode verifikatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini metode deskriptif verifikatif digunakan untuk menguji apakah remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh motivasi kinerja, serta melakukan pengujian hipotesis apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

Objek di dalam penelitian ini adalah Remunerasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai. Adapun ruang subjek penelitian adalah Seluruh Pegawai Medis dan Non Medis di Puskesmas yang menerima jasa pembayaran kapitasi. Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai yang menerima remunerasi di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas Kota. Pengumpulan data penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2024 sampai dengan bulan Februari 2024. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel yaitu remunerasi, motivasi dan kinerja. Variabel Independen (variabel bebas), Variabel Dependen (variabel terikat).

Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh tenaga kesehatan dan non kesehatan yang bekerja di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas di Kota Bandung yang menerima jasa dari pembayaran kapitasi. Dalam penelitian ini Teknik sampel yang dipilih oleh peneliti adalah Teknik probability sampling. Untuk mempermudah pengambilan sampel, maka pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling, dimana teknik pengambilan sampel menggunakan kaidah peluang dalam proses penentuan peluang. Sampel yang digunakan berdasarkan hasil nilai kapitasi dari 80 Puskesmas di Kota Bandung yang dinilai sejak

Januari 2023-Januari 2024, dan dinilai secara rata-rata selama 1 (satu) tahun nilai kapitasinya. Dari hasil nilai kapitasi yang diperoleh selama setahun.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melakukan pengambilan data secara langsung dengan metode lapangan (field research) yaitu survei berupa penyebaran kuesioner, dimana kuesioner dibagikan secara langsung kepada seluruh pekerja yang menerima hasil pembayaran kapitasi yang bekerja di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas di Kota Bandung. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data cross section dengan menyebarkan angket atau kuesioner penelitian. Data cross section adalah data yang dikumpulkan pada waktu tertentu untuk menggambarkan keadaan atau kegiatan pada waktu tersebut. Seperti : kuesioner penelitian.

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder: 1) Hasil dari data primer adalah jawaban dari responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan tersebut menyangkut tentang persepsi motivasi dan kepuasan terkait remunerasi bagi tenaga kesehatan di Puskesmas. 2) Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari referensi pada hasil penilaian kapitasi berbasis kinerja BPJS Kesehatan cabang Bandung, buku, internet, jurnal, dan sumber lainnya yang dijadikan pedoman pengolahan data.

## Hasil dan Pembahasan

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial ( Uji t )

Hipotesa:

H<sub>01</sub> : Remunerasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

H<sub>11</sub> : Remunerasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

H<sub>02</sub> : Motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

H<sub>12</sub> : Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

Kriteria uji :

Jika t hitung > t tabel, maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Jika t hitung < t tabel, maka H<sub>1</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Pada jumlah sampel (n) 63 dan jumlah variabel bebas (k) 2, maka df<sub>1</sub> = k = 2 dan df<sub>2</sub> = n-k-1 = 63-2-1 = 60. Sehingga diperoleh t tabel = 2.000.

**Tabel 1 Uji Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.760	.337		5.224	.000
X1_Remunerasi	.225	.076	.311	2.971	.004
X2_Motivasi	.440	.091	.507	4.847	.000

a. Dependent Variabel: Y\_Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Variabel Remunerasi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai sig sebesar 0.004 dan t hitung sebesar 2.971. Karena nilai sig (0.000) < 0.05 dan t hitung (2.971) > t tabel (2.000) maka H<sub>1</sub>

diterima artinya terdapat Remunerasi ( $X_1$ ) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y). Variabel Motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai sig sebesar 0.000 dan t hitung sebesar 4.847. Karena nilai sig ( $0.000 < 0.05$ ) dan t hitung ( $4.847 > t$  tabel (1.997)) maka  $H_1$  diterima artinya Motivasi ( $X_2$ ) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y)

***Pengujian Hipotesa secara simultan***

Untuk pengujian pengaruh simultan digunakan rumus hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  = Remunerasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Y)

$H_1$  = Remunerasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) memberikan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Y)

Kriteria yang digunakan adalah:

Jika F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya Remunerasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) memberikan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Y). Jika t hitung  $<$  t tabel, maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya Remunerasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Y). Pada jumlah sampel (n) 63 dan jumlah variabel bebas (k) 2, maka  $df_1 = k = 2$  dan  $df_2 = n - k - 1 = 63 - 2 - 1 = 60$ . Sehingga diperoleh F tabel = 3.150.

**Tabel 2 Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.702	2	2.851	31.500	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5.430	60	.091		
	Total	11.132	62			

a. Dependent Variabel: Y\_Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), X2\_Motivasi, X1\_Remunerasi

Dari tabel diatas, diperoleh nilai sig yang diperoleh adalah 0.000 dan F hitung nya 31.500. Karena nilai sig ( $0.000 < 0.05$ ) dan F hitung ( $31.500 >$  F tabel (3.150)) maka  $H_1$  diterima artinya Remunerasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) memberikan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Y).

***Pengaruh Remunerasi ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Kinerja (Y)***

Dibawah ini merupakan hasil perhitungan SPSS mengenai pengaruh parsial Remunerasi terhadap Kinerja:

**Tabel 2. Besar pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 <sup>a</sup>	.321	.310	.35196

a. Predictors: (Constant), X1\_Remunerasi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Remunerasi dengan Kinerja sebesar 0.567 yang menunjukkan terhadap hubungan yang cukup antara Remunerasi dengan Kinerja. Nilai koefisien koelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa Remunerasi akan meningkatkan Kinerja. Maka besar pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja secara parsial sebesar 32.1% [ $Kd=(0.567)^2 \times 100\%$ ].

**Tabel 4 Uji Parsial X1 – Y**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.862	.291		9.829	.000
X1_Remunerasi	.411	.077	.567	5.373	.000

a. Dependent Variabel: Y\_Kinerja

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Remunerasi secara parsial terhadap Kinerja dilihat dengan cara membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Hasil perhitungan Remunerasi mempunyai nilai probabilitasa sebesar  $0.000 < \text{Sig } \alpha 0.05$  dan  $5.373 > 2.000$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  terima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Remunerasi memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja sebesar 32.1%.

***Pengaruh Motivasi (X2) secara parsial terhadap Kinerja (Y)***

Dibawah ini merupakan hasil perhitungan SPSS mengenai pengaruh parsial Motivasi terhadap Kinerja:

**Tabel 5. Besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.440	.431	.31956

a. Predictors: (Constant), X2\_Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Motivasi dengna Kinerja sebesar 0.664 yang menunjukkan terhadap hubungan yang cukup antara Motivasi dengn Kinerja. Nilai koefisien koelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa Motivasi akan meningkatkan Kinerja. Maka besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja secara parsial sebesar 44.0% [ $Kd=(0.664)^2 \times 100\%$ ].

**Tabel 6. Uji Parsial X2 – Y**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.049	.343		5.979	.000
X2_Motivasi	.577	.083	.664	6.929	.000

a. Dependent Variabel: Y\_Kinerja

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja dilihat dengan cara membandingkan nilai  $t$  tabel dan  $t$  hitung. Hasil perhitungan Motivasi mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0.000 < \text{Sig } \alpha 0.05$  dan  $6.929 > 2.000$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  terima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja sebesar 44.0%.

#### **Pembahasan Analisa Deskriptif**

Variabel Kinerja secara keseluruhan memiliki skor 277.71 berada pada rentang 264.61-315.00 dengan kriteria sangat baik secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas sudah dapat bekerja secara mandiri dan bekerja sesuai dengan yang ditugaskan kepada mereka.

Variabel Remunerasi memiliki skor 236.86 dan berada pada rentang 215.21-264.60 dengan kriteria baik. Hampir setengah dari keseluruhan pegawai merasa bahwa mereka tidak mendapatkan pendapatan lebih dari yang mereka kerjakan, sementara banyak pegawai yang merasa mereka bekerja agar mendapatkan tujuan serta sasaran yang mereka miliki. Variabel Motivasi memiliki skor 259.25 dan berada pada rentang 215.21-264.60 dengan kriteria baik. Hal ini dapat menunjukkan bahwa rata-rata pegawai di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas sudah memiliki motivasi yang sangat baik dalam bekerja

#### **Analisis Verifikatif**

##### ***Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil analisis uji regresi linear pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa  $H_{11}$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel remunerasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil korelasi positif. Berdasarkan perhitungan statistik antara variabel remunerasi terhadap kinerja pegawai bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 2.971. Karena nilai  $\text{sig } (0.000) < 0.05$  dan  $t$  hitung (2.971)  $> t$  tabel (2.000) maka  $H_1$  diterima artinya terdapat Remunerasi ( $X_1$ ) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ).

Remunerasi merupakan sistem imbal jasa yang diterima oleh tenaga kerja atas prestasi atau jasa yang telah diberikannya kepada organisasi. Tujuannya antara lain adalah memotivasi pekerja berkinerja produktif dan meningkatkan kompetensi, menarik talenta untuk bergabung, mempertahankan talenta, mendorong kompetisi internal yang sehat, dan mematuhi ketentuan perundangan yang berlaku yang pada akhirnya menjadi salah satu faktor penting dalam membangun hubungan industrial yang harmonis di lingkungan organisasi. Buat pekerja, remunerasi penting sebagai basis untuk merencanakan kualitas hidup yang lebih baik, mendapatkan *work-life balance*, dan membangun *self esteem*. Hal ini sejalan dengan penelitian Iwan Dakota (2017) Bahwa kebijakan remunerasi dapat meningkatkan kinerja pelayanan di Rumah Sakit Pemerintah.

##### ***Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil uji regresi linear pada regresi linear berganda didapatkan hasil bahwa berdasarkan perhitungan diperoleh  $t$  hitung sebesar 4.847. Karena nilai  $\text{sig } (0.000) < 0.05$  dan  $t$  hitung (4.847)  $> t$  tabel (1.997) maka  $H_1$  diterima artinya Motivasi ( $X_2$ ) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ). Selain itu jika dilihat dari hasil pengujian berdasarkan nilai  $R$  square diperoleh nilai  $R$  square adalah 0.512 atau 51.2%. Artinya

variabel Remunerasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) memberikan pengaruh sebesar 51.2% terhadap Kinerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 48.8% merupakan kontribusi variabel lain selain Remunerasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ). Berdasarkan hasil pengujian diatas maka didapatkan hasil bahwa variabel motivasi memberikan hasil signifikan yaitu berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Erfan Chandra (2023) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

#### ***Pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai***

Koefisien regresi untuk variabel independen  $X_1$  bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Remunerasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja (Y). Koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0.225 mengandung arti untuk setiap penambahan Remunerasi ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja (Y) sebesar 0.225. Koefisien regresi untuk variabel independen  $X_2$  bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Motivasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja (Y). Koefisien regresi variabel  $X_2$  sebesar 0.440 mengandung arti untuk setiap penambahan Motivasi ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja (Y) sebesar 0.440.

Nilai korelasi simultan Remunerasi dan Motivasi dengan Kinerja sebesar 0.716. nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori kuat. Nilai korelasi Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja memiliki nilai positif yang mengandung arti bahwa Remunerasi dan Motivasi akan meningkatkan Kinerja. Maka besar pengaruh Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja secara simultan sebesar 51.2%.

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai R square adalah 0.512 atau 51.2%. Artinya variabel Remunerasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) memberikan pengaruh sebesar 51.2% terhadap Kinerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 48.8% merupakan kontribusi variabel lain selain Remunerasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ). Hal ini sejalan dengan penelitian Muhammad Nawawi dan Ahmad Alim Bachri (2018) yang menyebutkan bahwa Remunerasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Hasil penelitian seperti yang diutarakan diatas memiliki sejumlah implikasi penting terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas, yaitu secara keseluruhan pemberian remunerasi dan motivasi yang berjalan di Puskesmas Pasundan sudah berjalan Baik, akan tetapi ada sebagian pegawai yang merasa imbalan yang didapatkan olehnya belum sesuai dengan yang diharapkan dan ini mempengaruhi kinerjanya. Solusinya adalah dengan membuat grade dari kinerja pegawai. Ketika pegawai mendapatkan beban kerja yang lebih dan mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya akan membuat pegawai merasa dihargai atas kerja kerasnya. Jika remunerasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai kinerja secara optimal.

Penilaian terendah dari remunerasi adalah adanya harapan dari para pegawai untuk mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi dari apa yang sudah didapatkan sekarang. Hal ini mungkin disebabkan belum adanya penilaian kinerja secara terbuka dan dipahami oleh para pegawai. Pegawai hendaknya diberikan pemaparan terkait faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi remunerasi yang diterimanya. Berikan juga

kesempatan kepada karyawan untuk dapat memberikan masukan-masukan terkait dengan faktor yang mempengaruhi pemberian remunerasi ini.

Penilaian terendah dari motivasi pegawai adalah dimana komitmen tidak mempengaruhi hasil kerja. Hal ini bisa saja disebabkan bahwa pegawai belum sepenuhnya memahami arti komitmen dalam pekerjaannya. Pegawai hanya melakukan pekerjaannya saat ini sebatas rutinitas yang dilakukan. Perusahaan bisa saja evaluasi bulanan, triwulanan, semester dan juga tahunan terhadap komitmen kinerja pegawai dan tentunya dengan menanamkan komitmen untuk dapat bekerja sepenuh hati dalam melayani masyarakat, bukan hanya karena akan mendapatkan imbalan jasa atas apa yang sudah dikerjakannya.

Dari hasil penelitian, remunerasi dan motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas. Akan tetapi hal ini tidak menutup kemungkinan terdapat faktor lain yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas. Berdasarkan dengan hasil tersebut, maka Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas harus melakukan identifikasi dan mencari solusi permasalahan untuk faktor lainnya sehingga masalah kinerja pegawai yang belum optimal di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas dapat diatasi.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa remunerasi yang diterima oleh Pegawai di Puskesmas Talaga Bodas dan Puskesmas Pasundan memiliki kriteria kuat. Motivasi Pegawai di Puskesmas Talaga Bodas dan Puskesmas Pasundan memiliki kriteria sangat kuat. Kinerja Pegawai yang dirasakan oleh Pegawai di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas memiliki kriteria sangat kuat. Secara parsial Remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas. Secara parsial Motivasi pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas. Remunerasi dan Motivasi Pegawai secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas.

### **BIBLIOGRAFI**

- Adha, Risky Nur, Qomariah, Nurul, & Hafidzi, Achmad Hasan. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Riau: Zanafa Publishing*.
- Ariyanti, Sri, Rahmat, Rahmat, Surtikanti, Surtikanti, & Wahyuni, Tri. (2022). Mutu Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien di Ruang IGD. *Jurnal Keperawatan 'Aisyiyah*, 9(2), 155–162.
- Astuti, Dela Widia. (2021). *Hubungan Motivasi Dengan Keaktifan Kader Posyandu Pada Masa Pandemi Di Wilayah Kerja Puskesmas Helvetia Kecamatan Medan Helvetia*

- Tahun 2021*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Bahri, Syaiful. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Basri, Hasan, Toyibah, Dedin, Fakhri, Muhamad, Musahar, Hanafi Dirgantara, Wati, Wina, Idad, Riski Nur, & Apriliah, Widya. (2020). Sistem Informasi Layanan Digital Puskesmas Berbasis Android. *Jurnal Teknologi Dan Open Source*, 3(2), 215–229.
- Darmawan, Didit. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 109–118.
- Djafar, Tanwir, & Lellu, Amos. (2020). Persepsi Pasien BPJS Tentang Mutu Pelayanan Kesehatan Rawat Jalan. *Jurnal Kebidanan Dan Keperawatan 'Aisyiyah*, 16(2), 167–176.
- Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. *Jakarta: Mitra Wacana Media*, 25.
- Fatoni, Muhamad afi. (2019). Masalah Kemanusiaan hingga Lingkungan Hidup: Studi Kasus Konflik Nagorno-Karabakh (Azerbaijan Vs Armenia). *Journal Of International Relations*, 5(3), 235–267. <https://doi.org/10.22437/up.v2i3.13304>
- Hartono, Rudi, Hasbullah, Hasbullah, & Sutomo, Sutomo. (2022). *TEKNOLOGI KINERJA*.
- Mongkaren, Steffi. (2013). Fasilitas Dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Rumah Sakit Advent Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Nasution, Hijja Mardhiya, Sudiarti, Sri, & Harahap, Isnaini. (2021). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(1), 66–88.
- Ramadhan, Fhirman, Muhafidin, Didin, & Miradhia, Darto. (2021). Kualitas Pelayanan Kesehatan Puskesmas Ibum Kabupaten Bandung. *JANE (Jurnal Administrasi Negara)*, 12(2), 58–63.
- Sari, Retno Juwita. (2019). Tantangan Berkarier Sumber Daya Manusia Lokal Di Industri Perhotelan Sanur. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 9(2), 124–133.
- Siagian, Ade Onny, & Cahyono, Yoyok. (2021). Strategi Pemulihan Pemasaran UMKM di Masa Pandemi Covid-19 Pada Sektor Ekonomi Kreatif. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis*, 3(1), 206–217. <https://doi.org/10.47233/jitekssis.v3i1.212>
- Sihotang, Jus Samuel. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 535–542.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Solechan, Solechan. (2019). Asas-asas umum pemerintahan yang baik dalam pelayanan publik. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(3), 541–557.
- Sulaiman, Endang Sutisna. (2021). *Manajemen kesehatan: Teori dan praktik di puskesmas*. Ugm Press.
- Trisantosa, I. Nyoman, SIP, M. Tr, Dewi Kurniasih, S. I. P., & Hubeis, Ir H. Musa. (2022). *Pelayanan Publik Berbasis Digital*. Deepublish.
- Wulandari, Putu Ayu Asri, & Bagia, I. Wayan. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251–257.

**Copyright holder:**

Bellany Apriyono Roykardo, Nina Nurani (2024)

**First publication right:**

Syntax Admiration

**This article is licensed under:**

