

Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum di Rumah Sakit Kanker Dharmais

* Reni Febrianti¹⁾, Putu Tirta Sari Ningsih²⁾, Hasan Basri³⁾, Sumini⁴⁾

¹⁾²⁾ Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

³⁾⁴⁾ Program Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: nibhot@gmail.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v3i2.1161>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Remunerasi dan Motivasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Sumber data penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Penelitian ini menggunakan software SPSS versi 25. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Data untuk analisis statistik dan model regresi telah diuji terlebih dahulu menggunakan uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh secara parsial pada variabel Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Hal tersebut terlihat dari nilai t Hitung yang lebih besar dari t Tabel yaitu sebesar $2,307 > 2,02619$ dan tingkat signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar $0,027$. (2) Terdapat pengaruh secara parsial pada variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Hal tersebut terlihat dari nilai t Hitung yang lebih besar dari t Tabel yaitu sebesar $3,789 > 2,02619$ dan tingkat signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar $0,01$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh antara Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Hal ini terlihat dari hasil uji F dengan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar $12,636 > 3,25$ dengan tingkat signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar $0,000$.

Kata Kunci: Remunerasi, Motivasi, Kinerja Pegawai,

Abstract

This study aims to determine the effect of remuneration and motivation either partially or simultaneously on the performance of the employees of the General Section of Dharmais Cancer Hospital. The data source of this research is primary data by using research instrument in the form of a questionnaire. This study uses SPSS version 25 software. This study uses multiple linear regression analysis. The data for statistical analysis and regression models have been tested first using the classical assumption test. The results of this study indicate that (1) there is a partial effect on the remuneration variable on the performance of the general staff of the Dharmais Cancer Hospital. This can be seen from the value of t Count which is greater than t Table, which is $2.307 > 2.02619$ and the significant level is < 0.05 , which is 0.027 . (2) There is a partial effect on the motivation variable on the performance of the general staff of the Dharmais Cancer Hospital. This can be seen from the value of t Count which is greater than t Table, which is $3.789 > 2.02619$ and the significant level is < 0.05 , which is 0.01 . (3) Simultaneously there is an influence between remuneration and motivation on the performance of employees of the General Section of Dharmais Cancer Hospital. This can be seen from the results of the F test with the calculated F value $> F$ table which is $12.636 > 3.25$ with a significant level of < 0.05 , which is 0.000 .

Keywords: Remuneration, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang memerlukan tenaga yang handal dan professional guna memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Pengelolaan Sumber Daya manusia (human resources management) merupakan hal yang sangat penting dalam pengelolaan rumah sakit. Hal ini karena rumah sakit memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi, karena beragamnya jenis tenaga di rumah sakit, tujuan kerja yang bervariasi, serta tingkat motivasi, komitmen dan loyalitas yang berbeda-beda. Kesemuanya dinilai dari kinerja masing-masing individu. Tujuan instansi dapat terwujud apabila ada kinerja yang baik dari karyawan. Rendahnya kesejahteraan yang didapatkan oleh pegawai seringkali dikaitkan dengan permasalahan-permasalahan kinerja, sebab rendahnya tingkat kesejahteraan biasanya menjadi alasan rendahnya tingkat kinerja pegawai. Kesejahteraan merupakan kebutuhan dasar yang sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Apabila tingkat kesejahteraan pegawai terjamin, maka kinerja pegawai akan baik pula.

Berdasarkan penjelasan diatas, perlu untuk dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais”.

Tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh Remunerasi terhadap kinerja pegawai Bagian Umum di Rumah Sakit Kanker Dharmais.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Bagian Umum di Rumah Sakit Kanker Dharmais.
3. Untuk Mengetahui pengaruh remunerasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum di Rumah Sakit Kanker Dharmais.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena memerlukan perhitungan dan pengukuran terhadap hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang menekankan pada pengujian teoriteori melalui pengukuran variabel penelian dengan menggunakan

angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Ghozali, 2011:12). Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini tergolong ke dalam studi korelasional yang bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan atau keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Kanker Dharmais pada bulan Maret 2020 – Juli 2020 dengan total sampel 40 pegawai di Bagian Umum. Pengambilan data dengan kuisisioner, analisis data dilakukan dengan dengan tabulasi data dan pengujian hipotensi Ho, akan diuji dengan tingkat kemaknaan 0,05 dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Dalam penelitian ini terbagi dalam tiga variabel yaitu remunerasi dan motivasi sebagai variabel bebas (variabel X1 dan variabel X2), dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat (variabel Y).

Pemberian skor terhadap masing-masing pertanyaan menggunakan skala Likert pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Skor Skala Likert

NO	Pertanyaan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	29	72,5
2	Perempuan	11	27,5
	Total	40	100

Berdasarkan tabel diatas responden lak-laki pada penelitian ini 29 responden atau 72,5% dan perempuan 11 responden atau 27,5%. Dengan demikian mayoritas pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais adalah laki-laki.

Karakteristik responden berdasarkan umur ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	20 – 30 Tahun	3	7,9
2	31 – 40 Tahun	4	10,5
3	41 - 50 Tahun	19	50,0
4	Diatas 50 Tahun	12	31,6
	Total	38	100

Berdasarkan tabel 3 di atas umur responden 20-30 tahun sebanyak 3 orang pegawai atau 7,9%, umur 31-40 tahun sebanyak 4 orang pegawai atau 10,5 %, umur 41-50 sebanyak 19 orang pegawai atau 50%, dan umur diatas 50 tahun sebanyak 12 orang pegawai atau 31,6 %. Dengan demikian mayoritas pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais adalah pegawai berusia 41 Tahun sampai 50 tahun.

Pengujian validitas dari instrumen penelitian dilakukan dengan menghitung angka korelasional atau r hitung dari nilai jawaban tiap responden untuk tiap butir pertanyaan, kemudian dibandingkan dengan r tabel. Nilai r tabel adalah 0,312, didapat dari jumlah kasus - 2, atau $40 - 2 = 38$, tingkat signifikansi 5%, maka didapat rtabel 0,312. Setiap butir pertanyaan dikatakan valid bila angka korelasional yang diperoleh dari perhitungan lebih besar atau sama dengan rtabel (Ghozali, 2011:53). Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa semua pernyataan dikatakan valid, karena koefisien korelasi (rhitung) > rtabel. Tabel 4 di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel remunerasi dengan 40 sampel responden.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Remunerasi (X1)

Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
RM1	0,436	0,312	Valid
RM2	0,421	0,312	Valid
RM3	0,416	0,312	Valid
RM4	0,696	0,312	Valid
RM5	0,556	0,312	Valid
RM6	0,456	0,312	Valid

RM7	0,452	0,312	Valid
RM8	0,590	0,312	Valid
RM9	0,613	0,312	Valid
RM10	0,452	0,312	Valid

Dari tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa Variabel Remunerasi (X1) terdiri atas 10 (sepuluh) butir pernyataan yang semuanya valid karena nilai r Hitung lebih besar dari nilai r tabel = 0,312.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
MT1	0,337	0,312	Valid
MT2	0,601	0,312	Valid
MT3	0,560	0,312	Valid
MT4	0,636	0,312	Valid
MT5	0,754	0,312	Valid
MT6	0,624	0,312	Valid
MT7	0,392	0,312	Valid
MT8	0,546	0,312	Valid
MT9	0,454	0,312	Valid

Dari tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa Variabel Motivasi (X2) terdiri atas 9 (Sembilan) butir pernyataan yang semuanya valid dengan melihat semua nilai r Hitung lebih besar dari nilai r Tabel yaitu 0,312.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
KP1	0,444	0,312	Valid
KP2	0,488	0,312	Valid
KP3	0,672	0,312	Valid
KP4	0,566	0,312	Valid
KP5	0,727	0,312	Valid
KP6	0,618	0,312	Valid
KP7	0,693	0,312	Valid
KP8	0,563	0,312	Valid
KP9	0,695	0,312	Valid

Dari tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) karena nilai r Hitung lebih besar dari nilai r Table=0, 312.

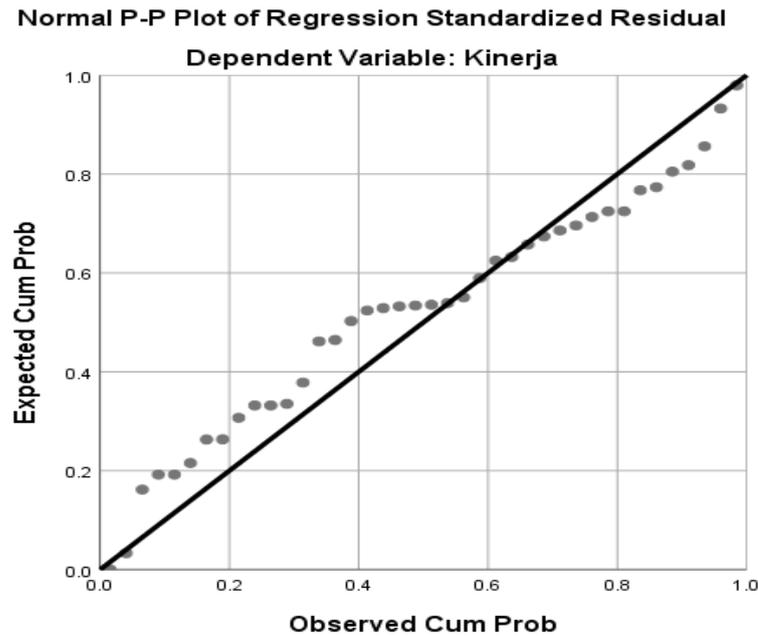
Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Berikut ini tabel 7, menunjukkan hasil uji reliabilitas.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Remunerasi (X1)	0,719	10	Reliabel
Motivasi (X2)	0,729	9	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,748	9	Reliabel

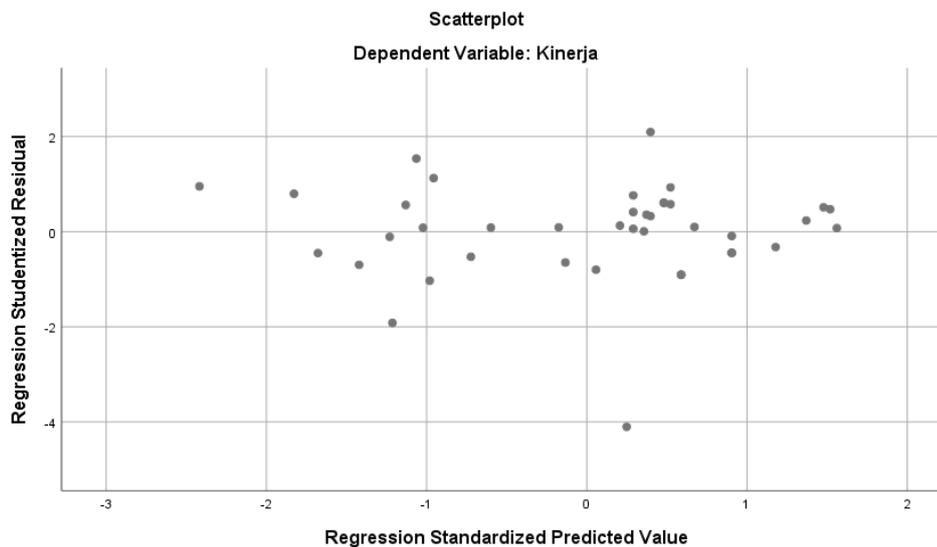
Tabel Hasil uji Reliabilitas di atas menunjukkan nilai Cronbach's alpha atas variabel remunerasi sebesar 0,719, variabel motivasi kerja pegawai Bagian Umum sebesar 0,729, dan variabel kinerja pegawai Bagian Umum sebesar 0,748. sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner semua variabel ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan Kolmogorov – smirnov nilai sig > 0.05, maka data berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik normal plot di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan dengan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada heteroskedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel. Dari grafik Scatterplot yang ada pada gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. (Ghozali 2011:139).

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multikolinearitas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen.

Berdasarkan tabel 8, output “Coefficients” pada bagian “Collinearity Statics” diketahui nilai Tolerance untuk variabel Remunerasi (X1) dan Motivasi (X2) adalah 0,943 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel Remunerasi (X1) dan Motivasi (X2) adalah $1,060 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 8. Hasil Uji Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.926	9.218		-.317	.753		
	Remunerasi	.446	.193	.301	2.307	.027	.943	1.060
	Motivasi	.543	.143	.494	3.789	.001	.943	1.060

a. Dependent Variable: Kinerja

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

TABEL 9. Hasil Uji Model Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.926	9.218		-.317	.753
	Remunerasi	.446	.193	.301	2.307	.027
	Motivasi	.543	.143	.494	3.789	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,926 + 0,446X_1 + 0,543X_2$$

Pada persamaan regresi di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar -2,926 hal ini menyatakan bahwa jika variabel remunerasi dan motivasi dianggap konstanta, maka kinerja akan konstan sebesar -2,926 satuan. Koefisien regresi pada variabel remunerasi sebesar 0,446 satuan. Hal ini berarti jika variabel remunerasi bertambah satu satuan maka variabel kinerja bertambah sebesar 0,446 satuan. Koefisien regresi pada variabel motivasi sebesar 0,543. Hal ini berarti jika variabel motivasi bertambah satu satuan maka variabel kinerja bertambah sebesar 0,543 satuan.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

TABEL 10. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.926	9.218		-.317	.753
	Remunerasi	.446	.193	.301	2.307	.027

	Motivasi	.543	.143	.494	3.789	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

1. Uji T variabel Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai (X1 terhadap Y) dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak, yang artinya uji Hipotesis (H1) diterima yaitu Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
2. Uji T variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (X2 terhadap Y) dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak, yang artinya uji Hipotesis 2 (H2) diterima yaitu Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai F hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel berikutnya atau untuk menguji ketetapan model (goodness of fit). Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau non fit.

Dari tabel 11 dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variabel remunerasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai, sehingga kedua variabel independen tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja.

TABEL 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.294	2	106.147	12.636	.000 ^b
	Residual	310.806	37	8.400		
	Total	523.100	39			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Remunerasi						

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat.

TABEL 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.374	2.898
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Remunerasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Dari tabel 12 model summary di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,637, sedangkan nilai R² sebesar 0,406. Oleh karena uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linear berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0,406 atau R² x 100% sebesar 40,60%. Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel remunerasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais, sebesar 40,60%, dan sisanya 59,40% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

Dari hasil uji t diperoleh thitung koefisien remunerasi sebesar 2,307 dan t tabel sebesar 2,02619, sehingga thitung > t tabel dan dilihat dari tingkat signifikansinya, variabel remunerasi memiliki nilai signifikan sebesar 0.027 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, dengan demikian disimpulkan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais.

Dari hasil uji t diperoleh thitung koefisien Motivasi sebesar 3,789 dan t tabel sebesar 2,02619, sehingga thitung > t tabel dan dilihat dari tingkat signifikansinya, variabel motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0.01 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima, dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau variabel independen Remunerasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Hal ini dapat diketahui pada tabel 12 dimana besaran nilai F hitung (12,636) lebih besar dari F

tabel (3,250) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan menggunakan Aplikasi SPSS versi 25 yaitu nilai t hitung sebesar **2,307** yang berarti lebih besar dari t table yaitu **2,02619** dan nilai signifikan sebesar **0,027** lebih kecil dari **0,05**, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Hal ini dibuktikan dengan nilai hitung t sebesar **3,789** yang berarti lebih besar dari nilai t tabel yaitu **2,02619** dan nilai signifikan sebesar **0,01** yang berarti lebih kecil dari **0,05** sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Remunerasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Hal ini dibuktikan dengan uji bersama-sama yang menyatakan F hitung $>$ F tabel yaitu **12,636** yang lebih besar dari **3,25** dan signifikan **0,000** yang lebih kecil dari **0,05** maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. jadi dapat disimpulkan bahwa remunerasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker "Dharmais".

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, untuk itu saran penulis terhadap Rumah Sakit Kanker Dharmais agar bisa meningkatkan jumlah remunerasi yang diberikan terhadap pegawai agar kinerja pegawai semakin meningkat sehingga berdampak baik terhadap kualitas pelayanan Rumah Sakit Kanker Dharmais yang tentunya akan berdampak positif terhadap pendapatan Rumah Sakit Kanker Dharmais.

2. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Saran penulis agar Rumah Sakit Kanker Dharmais bisa memberikan motivasi kepada para pegawainya dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kompetensi tiap pegawai serta bisa juga dengan cara mengadakan kegiatan *Capacity Building*. Dalam kegiatan itu ada materi-materi yang bisa meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan professional.

REFERENSI

- AA Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Abdullah Ma'ruf. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Penerbit Aswaja Pressindo
- Arikunto, Suharsimi. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Danim, Sudarwan. (2013). Menjadi Peneliti Kualitatif. CV Pustaka Setia: Bandung
- Eko Triyanto (2013). "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pemanfaatan Media Pembelajaran Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Proses Pembelajaran". Jurnal Teknologi Pendidikan.
- George, J. M., and G. R. Jones. (2005). Essentials of Managing Organizational Behavior. 4th ed. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi .P.T. Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Maryesa, et. al. (2016). Analisis Peran Remunerasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Pegawai Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai di

- Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional. Manajemen IKM. Vol. 11 No. 2. ISSN 2085-8418. Diakses tanggal 12-12-2018.
- Muhammad Ramadhan, Syarifuddin. (2016). “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tangerang”. Vol.3, No.2 Tahun 2016.
- Mohamad Surya. (2004). Bunga Rampai Guru dan Pendidikan. Jakarta: Penerbit Balai Pustaka.
- De Pora, Antonio. (2011). Remunerasi, Kompensasi dan Benefit. Jakarta: Rana Pustaka
- Priansa, Donni Juni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S.P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Index.
- Ruky, S. Achmad. (2016). Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sadili, Samsudin. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Tb. Sjafrri Mangkuprawira (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Trategik. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Terry, Gorge dan leslie w.rue. (2010). Dasar-dasar manajemen. Cetakan kesebelas. Jakarta. PT bumi aksara.
- Undang-Undang tentang perubahan atas Undang-Undang No.8/1974 tentang pokok pokok kepegawaian.
- <https://setagu.net/remunerasi-rumah-sakit-blu-kemenkes/>