

## HUBUNGAN REMUNERASI DENGAN KINERJA DAN KEPUASAN KERJA STAF MEDIS DI RSUP DR. M. DJAMIL PADANG

Oea Khairisyaf<sup>1</sup>, Yuniar Lestari<sup>1</sup>, Hafni Bachtiar<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Pasca Sarjana Universitas Andalas, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

Email: [oeatuti@gmail.com](mailto:oeatuti@gmail.com)<sup>1</sup>

Submitted: 03-02-2021, Reviewer: 06-02-2021, Accepted: 25-02-2021

### ABSTRACT

*The changes in the pattern of providing medical services from the fee for service to the remuneration system cause problems among medical staff, so that it can have an adverse effect on the performance and job satisfaction of staff at Dr. M. Djamil Hospital, Padang. This study aims to determine whether there is a relationship between remuneration and the performance and satisfaction of medical staff at M. Djamil Hospital, Padang. The research method is descriptive analytic with quantitative and qualitative approaches (mix method). Systematic random sampling technique was obtained by 72 medical staff and 8 informants in qualitative research taken by purposive sampling. The results of the analysis using statistical tests found a significant relationship between remuneration and performance ( $p = 0.012$  or  $<0.05$ ) and there was no significant relationship between remuneration and job satisfaction ( $p = 0.881$  or  $> 0.05$ ). Based on qualitative analysis, it was concluded that most medical staff lacked understanding of remuneration, the implementation was not transparent and there was no clarity between IKI and remuneration, remuneration had an effect on improving performance and was related to staff satisfaction. We need to improve understanding of remuneration and information among staff in evaluating staff performance*

**Keywords:** *Remuneration, Job Satisfaction, Performance*

### ABSTRAK

Perubahan pola pemberian jasa medis dari *fee for service* ke sistem remunerasi menimbulkan permasalahan dikalangan staf medis, sehingga dapat memberikan efek tidak baik untuk kinerja maupun kepuasan kerja staf di RSUP Dr. M. Djamil Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara remunerasi dengan kinerja dan kepuasan staf medis di rumah sakit M. Djamil, Padang. Metode penelitian adalah deskriptif analitik dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif (*mix methode*). Teknik pengambilan sampel sistematis random sampling di dapatkan 72 staf medis dan 8 informan pada penelitian kualitatif diambil secara *purposive sampling*. Hasil analisis dengan menggunakan uji statistik didapatkan hubungan yang bermakna antara remunerasi dengan kinerja ( $p = 0,012$  atau  $<0,05$ ) dan tidak ada hubungan yang bermakna antara remunerasi dengan kepuasan kerja ( $p=0,881$  atau  $>0,05$ ). Berdasarkan analisis kualitatif disimpulkan sebagian besar staf medis kurang memahami tentang remunerasi, pelaksanaannya belum transparan dan tidak ada kejelasan antara IKI dengan remunerasi, remunerasi berpengaruh meningkatkan kinerja dan berhubungan dengan kepuasan staf. Diperlukan peningkatan pemahaman staf tentang remunerasi dan teknologi informasi didalam penilaian kinerja staf.

**Kata kunci:** *Remunerasi, Kepuasan kerja, Kinerja, Staf medis Rumah Sakit*

## PENDAHULUAN

Peraturan pemerintah No 23 tahun 2005 pasal 36 terkait tentang pengelolaan keuangan badan layanan umum (BLU) untuk melaksanakan pola remunerasi didalam pemberian jasa. Sistem pembagian jasa selama ini melihat kepada tingkat pendidikan, lama bekerja, kepangkatan dan kehadiran, belum melihat kepada kinerja karyawan. Remunerasi dalam konteks birokrasi pemerintah dihubungkan dengan penataan sistem penggajian pegawai yang berdasarkan kepada kinerja. Salah satu tujuan yaitu menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (*clean and good governance*) (Badan Layanan Umum, 2005).

Sistem remunerasi disusun serta ditetapkan berdasarkan kerangka berpikir, prinsip-prinsip dan ketentuan dasar yang ditetapkan sesuai pedoman remunerasi dengan tetap menyesuaikan pada kondisi dan kemampuan keuangan RS (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2010).

Pengertian remunerasi dalam tataran reformasi birokrasi adalah pengelolaan sistem penggajian yang dihubungkan dengan penilaian kinerja dari para karyawan (Handoko and Hani, 2003). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dan remunerasi merupakan salah satu faktor yang berperan. Kinerja tidak akan dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi diberikan secara tidak proporsional dan berkeadilan (Ivancevich and Dkk, 2008). Pelaksanaan remunerasi yang proporsional akan memberikan dampak positif terhadap pelayanan kesehatan di RS sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan efektif dan efisien (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2010).

Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. M Djamil Padang dalam melaksanakan fungsinya sebagai unit pelaksana teknis (UPT) Kemenkes telah menerapkan remunerasi sebagai pola pengelolaan keuangan BLU. Remunerasi telah diberlakukan semenjak 18 Oktober 2014. Pelaksanaan dan pengelolaan remunerasi berdasarkan pada peraturan bagi pejabat pengelola, dewan pengawas, dan pegawai BLU RSUP DR M Djamil Padang.

Sistem remunerasi yang diterapkan di RSUP Dr. M. Djamil Padang berdasarkan tiga komponen utama penilaian, yaitu, “pay for people (berdasarkan tingkat pengetahuan dan kecakapan), pay for position (berdasarkan jabatan yang diemban), dan pay for performance (berdasarkan pencapaian prestasi kinerja yang dihasilkan) (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2010).

Penerapan sistem remunerasi di awal menimbulkan berbagai macam tanggapan dari karyawan. Berdasarkan survei awal diketahui bahwa 90% staf medis non bedah merasa senang dengan adanya sistem remunerasi yang dapat memberikan tambahan pendapatan sesuai dengan kinerjanya. Sebaliknya sikap kurang setuju ditunjukkan sebagian (15%) kelompok dokter spesialis bedah (Obgyn, Mata, THT, Bedah). Selama ini kelompok medis bedah menerima take home pay yang lebih menguntungkan dengan pola sistem pemberian jasa dengan pola *fee for service*.

Sistem *fee for service* dalam pemberian jasa medis dilaporkan merupakan pemberian jasa yang sistemnya sederhana dan mudah untuk dilaksanakan. Kelemahan sistem ini belum melihat kepada kualitas kerja. Sistem ini menilai kerja hanya dari sudut pandang kuantitas belum melihat ke kualitas, sehingga akan mempengaruhi kualitas layanan kesehatan.

Penelitian yang dilaporkan (Azizah, Bachri and Adenan, 2016) bahwa sistem remunerasi menunjukkan bahwa pegawai yang puas terhadap sistem remunerasi akan mempunyai peluang sebesar 4,5 kali lipat untuk memiliki kinerja baik dibandingkan pegawai yang tidak puas terhadap sistem remunerasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2017), pelaksanaan sistem remunerasi kepada dosen disebuah perguruan tinggi. Kesimpulannya banyak responden yang setuju terhadap sistem remunerasi dalam pembagian jasa tapi perlu pelaksanaan yang adil dan transparan. Pelaksanaan remunerasi yang kurang baik ini menimbulkan ketidakpuasan terhadap kerja.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara remunerasi dengan kinerja dan kepuasan staf medis serta permasalahannya di RSUP Dr. M. Djamil Padang.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *mix method study* (penelitian metode campuran) yaitu menggabungkan antara metode kuantitatif dan kualitatif. Penelitian kuantitatif menggunakan disain penelitian potong lintang untuk mengetahui secara bersamaan variabel persepsi staf medis tentang remunerasi, kinerja, kepuasan kerja dari staf medis dengan menggunakan kuesioner. Selanjutnya dilakukan penelitian kualitatif untuk memperoleh informasi yang lebih komprehensif dan memperkuat hasil penelitian kuantitatif melalui wawancara mandalam dan *focus group discussion* kepada Ketua Kelompok Staf Medis dan Tim Remunerasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dokter spesialis yang berjumlah 210 orang dan besar sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Lameshow, jumlahnya 72 responden. Teknik pengambilan sampel adalah sistematik random sampling melalui daftar nama dokter spesialis di Bagian SDM. Kriteria inklusi; dokter spesialis, bersedia menjadi responden. Kriteria eksklusi; responden dalam keadaan sakit/tugas belajar/cuti, tidak dapat ditemui setelah 2 kali kunjungan.

Sampel pada penelitian kualitatif berperan sebagai narasumber, partisipan dan informan. Pemilihan informan adalah secara purposive sampling yang dianggap memahami, mengetahui masalah remunerasi, kepuasan dan kinerja dokter spesialis. Informasi dari iforman diharapkan secara mendalam dengan pertimbangan dan tujuan yang berkaitan dalam upaya pencapaian kinerja dokter spesialis, remunerasi dan kepuasan sehingga memudahkan peneliti menelusuri objek atau situasi yang diteliti dan bersifat snowball sampling (Sugiyono, 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada tabel 4.1, Sebanyak 72 responden berdasarkan tabel 4.1 dari hasil penelitian ini terlihat bahwa jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari wanita 65% berbanding 35%.

Berdasarkan kelompok umur responden didapatkan kelompok umur  $\leq 55$  tahun lebih dominan (73,5%) dan lama bekerja didapatkan

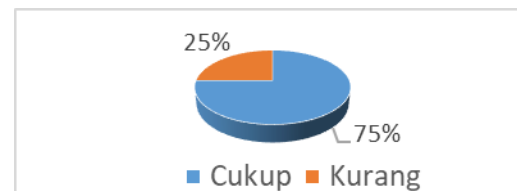
lebih banyak pada kelompok  $\leq 10$  tahun (93%) dengan unit kerja terbanyak bedah 18 (25%) responden.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden**

Uraian	f	%
<b>Jenis Kelamin:</b>		
Laki-laki	47	65
<b>Usia (tahun)</b>		
26-35	9	12.5
36-45	26	36
46-55	18	25
56-65	15	21
> 65	4	5.5
<b>Lama Bekerja (tahun)</b>		
1-5	13	18
6-10	54	75
>10	5	7
<b>Unit Kerja</b>		
Bedah	18	25
Penyakit Dalam	15	21
Anak	9	13
Obgyn	8	11
Mata	5	7
THT	5	7
Jantung	3	4
Paru	3	4
Neurologi	2	3
Patologi Klinik	2	3
Radiologi	2	3

### Remunerasi

Gambaran distribusi frekuensi persepsi penerima remunerasi dari staf medis dapat dilihat pada grafik dibawah ini.



**Gambar 1. Distribusi Frekuensi Persepsi Terhadap Remunerasi**

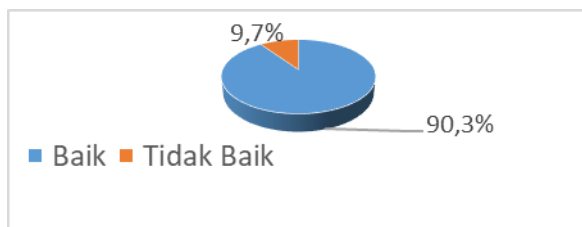
Berdasarkan grafik 4.1 didapatkan sebanyak 54 responden (75%) dengan persepsi remunerasi cukup dan sebanyak 18 responden (25%) dengan persepsi remunerasi kurang.

Berdasarkan analisa kuesioner didapatkan bahwa 70,8% responden tidak setuju bahwa responden mengetahui metode penghitungan kinerja dalam sistem pembayaran remunerasi, kemudian 43,1% responden tidak setuju bahwa sistem pembayaran remunerasi sudah transparan dan dapat dipertanggungjawabkan serta 40,3% responden tidak setuju bahwa remunerasi yang diterima sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga, pendidikan anak, kesehatan, dan sebagainya.

Sebaliknya, responden setuju sebanyak 98,4% dengan remunerasi yang telah diberikan akan membuat pegawai loyal dan komitmen dalam memberikan pelayanan medis, 97,2% responden setuju dengan remunerasi yang telah diberikan akan membuat pegawai berkewajiban memberikan segala kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan untuk kemajuan organisasi serta 94,4% responden setuju remunerasi membuat mereka betah bekerja di RS.

### Kinerja

Gambaran distribusi frekuensi tentang persepsi kinerja dari staf medis dapat dilihat pada grafik dibawah ini.



**Gambar 2. Distribusi Frekuensi Persepsi Terhadap Kinerja**

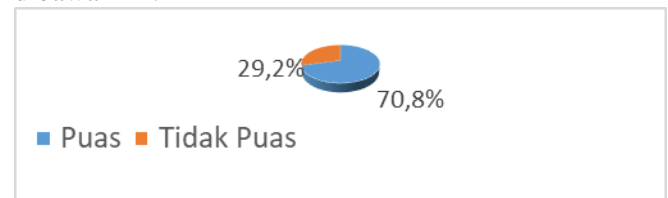
Berdasarkan grafik 4.2, didapatkan sebanyak 65 responden (90,3%) yang persepsi kinerja baik dan 7 responden (9,7%) responden yang persepsi kinerja tidak baik.

Berdasarkan analisa kuesioner didapatkan bahwa 100% responden setuju terhadap 12 pernyataan tentang kinerja. Hanya 5 pernyataan tentang kinerja responden tidak setuju, yaitu 2,8% responden memiliki kemampuan komunikasi yang baik khususnya dalam meyakinkan pendapatnya kepada orang lain dan rekan kerja dan masing-masing hanya 1,4% responden tidak setuju bahwa melayani

pasien rawat jalan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mematuhi aturan kelengkapan pengisian asesmen awal medik dalam waktu 24 jam setelah pasien masuk dan kelengkapan rekam medik pasien rawat inap dalam waktu 24 jam setelah pasien dipulangkan, menuliskan resep obat kepada pasien sesuai dengan formularium nasional.

### Kepuasan kerja

Gambaran distribusi frekuensi tingkat persepsi kepuasan kerja dapat dilihat pada grafik dibawah ini.



**Gambar 3. Distribusi Frekuensi Persepsi Terhadap Kepuasan**

Tingkat persepsi kepuasan kerja staf yang dapat kita lihat dari grafik 4.3 bahwa 51 (70,8%) responden puas dan 21 (29,2%) responden tidak puas

Berdasarkan analisa kuesioner didapat bahwa sebanyak 21% responden tidak setuju bahwa responden sangat puas akan penghargaan atau *reward* yang diperoleh karena tugas selesai dengan baik dan gaji yang diterima memenuhi kebutuhan hidup. Selanjutnya 25% responden tidak setuju bahwa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan dibayar sebanding dengan hasil kerja yang diberikan serta 18,1% responden tidak setuju bahwa suasana lingkungan kerja cukup menyenangkan.

Sebaliknya, responden setuju 94,4 % bahwa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan dan pengalamannya dan 93,1% responden setuju bahwa kebijakan promosi sudah sesuai serta 91,7% rekan-rekan kerja bisa diandalkan dalam penyelesaian suatu tugas Bersama

### Hubungan Remunerasi dengan Kinerja Staf Medis

Untuk menganalisis dan menjawab pertanyaan mengenai hubungan antara remunerasi dengan kinerja staf medis, maka

dapat dilakukan dengan uji chi square pada tabel 4.2 di bawah ini:

**Tabel 2 Hubungan Remunerasi dengan Kinerja**

Remunerasi	Kinerja		Jumlah f (%)	P value
	Baik f (%)	Tidak Baik f (%)		
Cukup	52 (96,3)	2 (3,7)	54 (100)	0,012
Kurang	13 (72,2)	5 (27,8)	18 (100)	
Jumlah	65 (90,3)	7 (9,7)	72 (100)	

Berdasarkan tabel 2 didapatkan persentase responden bekinerja baik lebih banyak pada responden yang menyatakan remunerasi cukup dibandingkan yang menyatakan kurang yaitu (96,3%:72,2%). Berdasarkan uji statistik terdapat perbedaan yang bermakna dimana nilai  $p < 0.05$ .

### Hubungan Remunerasi dengan Kepuasan Staf Medis

Untuk menjawab pertanyaan mengenai hubungan antara remunerasi dengan kepuasan staf medis, dapat dilihat dari tabel 4.3.

**Tabel 3 Hubungan Remunerasi dengan Kepuasan**

Remunerasi	Kepuasan		Jumlah f (%)	P Value
	Puas f (%)	Tidak Puas f (%)		
Cukup	39 (72,2)	15 (27,8)	54 (100)	0,881
Kurang	12 (66,7)	6 (33,3)	18 (100)	
jumlah	51 (70,8)	21 (29,2)	72 (100)	

Berdasarkan tabel 3 didapatkan persentase responden yang puas lebih banyak pada responden yang menyatakan remunerasi cukup dibandingkan yang menyatakan kurang yaitu (72,2%:66,7%). Berdasarkan uji statistik tidak terdapat perbedaan yang bermakna dimana nilai  $p > 0,05$ .

### Focus Group Discussion (FGD)

*Focus Group Discussion* dimaksudkan untuk mencari titik temu antara narasumber dalam penelitian kualitatif. Kegiatan ini

dilakukan terhadap para penerima remunerasi. Dalam FGD dijelaskan bagaimana perbedaan antara sistem remunerasi dengan sistem pembayaran jasa sebelumnya *free for service*.

Beberapa pernyataan informan menunjukkan ketidakpuasan staf medis dalam remunerasi adalah ketidakjelasan sistem penilaian kinerja dan bagaimana pengaruhnya terhadap remunerasi serta belum transparan. Hal ini sejalan dengan hasil analisa kuesioner dimana 70,8% responden tidak setuju bahwa responden mengetahui metode penghitungan kinerja dalam sistem pembayaran remunerasi saat ini, kemudian 43,1% responden tidak setuju bahwa sistem pembayaran remunerasi saat ini sudah transparan.

Metode penghitungan kinerja ini harus segera diperbaiki oleh RS mengingat cukup besarnya komitmen tenaga medis dalam meningkatkan kinerja.

Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang telah menerapkan sistem remunerasi sejak tahun 2014. Evaluasi dalam pelaksanaan sistem remunerasi ini terus dilakukan supaya tercapai tujuan dari remunerasi yang berkeadilan, meningkatkan kinerja dan kepuasan dari penerima remunerasi.

### Hubungan Remunerasi dengan Kinerja

Berdasarkan hasil kuisisioner terhadap persepsi kinerja staf medis adalah baik dengan perbandingan (90,3%:9,7%) dibanding tidak baik. Berdasarkan hasil uji chi square terdapat hubungan yang bermakna antara remunerasi dengan kinerja staf medis dengan nilai  $p < 0.05$ .

Hal ini juga dapat dilihat dari analisa kuesioner pernyataan tentang kinerja, bahwa 100% responden berusaha mencapai target yang telah ditentukan sesuai dengan kontrak kinerja individu sebagai dokter spesialis berkomitmen untuk memberikan pelayanan sesuai jadwal visite, memberikan informasi yang jelas kepada pasien serta menjalankan fungsi pelayanan dan pendidikan di RS.

Adanya informan yang merasa pesimis dengan sistem remunerasi, hal ini dikarenakan masih kurang transparansi dan sistem pencatatan kinerja staf yang dilakukan, serta pemahaman terhadap remunerasi. Kenyataannya tidak ada pengaruh Indikator Kinerja Individu terhadap penerimaan remunerasi. Dalam *focus group*

*discussion* telah dijelaskan bagaimana sistem remunerasi berjalan.

Hal yang sama dilaporkan oleh (Meilinda H 2019) dalam penelitiannya melaporkan bahwa terdapat pengaruh remunerasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga sama dengan hasil penelitian (Kristina, 2015) yang menyatakan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja adalah remunerasi yang mencapai 69,2%. Hal ini juga sejalan dalam penelitian (Boedianto 2004) dan (Yusniawan, 2018) yang menyatakan bahwa peningkatan remunerasi bersamaan dengan peningkatan kinerja.

Hasil penelitian oleh (Soetisna T, 2015) dimana remunerasi tidak mempengaruhi kinerja staf. Dimana staf mengeluhkan tentang pelaksanaan remunerasi yang tidak sesuai dengan harapan. Tapi ternyata bahwa kinerja individu dan unit secara kuantitatif selalu menunjukkan peningkatan setelah sistem remunerasi dilaksanakan.

Implementasi kebijakan remunerasi di RS kelas A telah berlangsung cukup baik dan sesuai dengan KMK 165 tahun 2008 yang dibuktikan dengan meningkatnya kinerja pelayanan dan keuangan setelah pelaksanaan remunerasi (Dakota I 2017). Kekurangan sistem ini yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu manajemen yang kurang produktif, birokrasi yang belum efisien, kondisi lingkungan berupa sosio kultural dimana masih terdapat etos kerja karyawan yang rendah, serta adanya tenaga medis yang merasa nyaman dengan sistem lama (*fee for service*). Untuk mengatasi hal ini, diperlukan perubahan bertahap dan berkesinambungan terhadap paradigma budaya kerja karyawan, peningkatan kualitas dan kuantitas komunikasi antar organisasi maupun manajemen dengan karyawan menyangkut transparansi, pengoptimalan sosialisasi kebijakan remunerasi serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala dengan melibatkan semua pemangku kepentingan.

Rumah Sakit Dr. M. Djamil telah membuat sistem penilaian Indikator Kinerja Individu untuk menilai kinerja dokter dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian ini terdiri dari penilaian kuantitas dan kualitas kerja. Penilaian ini dinilai langsung oleh ketua bagian, yang akan

dilaporkan ke bagian keuangan dalam perhitungan pemberian remunerasi.

Remunerasi bertujuan untuk memberikan motivasi dan keadilan bagi setiap pegawai dalam bekerja dan pendapatan. Karyawan diharapkan berkompetisi secara sehat dan bekerja lebih optimal untuk berprestasi dan memberikan layanan yang baik sehingga membawa citra baik bagi RS.

Selain faktor remunerasi terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang diantaranya faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor konseptual yang dikemukakan oleh Armstrong dan Baron, 1993 (Wibowo, 2007).

### **Hubungan Remunerasi dengan Kepuasan kerja**

Berdasarkan kuisioner didapatkan tingkat kepuasan kerja dari responden 51 (70,8%) menyatakan puas. Dalam hubungan antara remunerasi dan kepuasan kerja berdasarkan hasil uji chi square didapat nilai  $p > 0.05$  hal ini memperlihatkan tidak ada hubungan bermakna antara remunerasi dengan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara mendalam didapatkan kesimpulan bahwa sedikit informan yang menyatakan remunerasi mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satu penyebab sebagian informan tidak puas adalah ketidakjelasan sistem perhitungan dalam sistem remunerasi membuat kurang baiknya kepuasan sebagian dokter/tenaga medis akan sistem ini.

Hal ini sejalan dengan hasil analisa kuisioner dimana 70,8% responden tidak setuju bahwa responden mengetahui metode penghitungan kinerja dalam sistem pembayaran remunerasi saat ini dan 43,1% responden tidak setuju bahwa sistem pembayaran remunerasi saat ini sudah transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Ketidakpuasan dari beberapa informan terkait dengan bagian penunjang dimana RS belum melihat dari segi risiko pekerjaan terhadap faktor yang mempengaruhi

remunerasi. Ketidak puasan juga dikeluhkan oleh bagian yang pasiennya memang tidak banyak sehingga untuk pencapaian indikator kinerja individunya akan rendah dan target kinerja tidak terpenuhi.

Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian (Pratama, 2017) hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan dari sistem remunerasi terhadap kepuasan kerja dosen., dalam penelitiannya (Yusniawan dan Permana, 2018) menjelaskan bahwa kepuasan akan sistem remunerasi dinilai dari kejelasan sistem pembayaran, perhitungan yang proporsional dan distribusinya serta pemberian sanksi dengan pengurangan atau pemotongan remunerasi sebagai *punishment*.

Tidak adanya hubungan yang bermakna antara remunerasi dan kepuasan dalam penelitian ini dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan staf. Menurut (Hasibuan dan Melayu, 2013) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, risiko pekerjaan, jenjang karir, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

## SIMPULAN

Terdapat hubungan bermakna antara remunerasi dengan kinerja dan tidak ada hubungan bermakna antara remunerasi dengan kepuasan kerja staf medis. Berdasarkan analisis mendalam dapat diketahui bahwa, pemahaman tentang remunerasi masih kurang baik, sebagian staf medis menyatakan pelaksanaan remunerasi belum transparan dan belum jelas keterkaitan antara IKI dengan remunerasi. Pelaksanaan remunerasi belum memberikan kepuasan terhadap staf medis dan sebagian besar staf medis menyatakan remunerasi berperan terhadap peningkatan kinerja.

## REFERENSI

- Azizah, L., Bachri, A. and Adenan (2016) *Pengaruh Pay Satisfaction Sistem Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat
- Badan Layanan Umum (2005) *Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan*. Indonesia
- Handoko and Hani, T. (2003) 'Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia', *BPEE*, 2.
- Hasibuan, H. and Melayu, J. (2013) *Organisasi dan Motivasi*. 1st edn. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich and Dkk (2008) *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. 1st edn. Jakarta: Erlangga.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2010) *Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit di Lingkungan Kementerian Kesehatan*. Indonesia.
- Pratama, W. (2017) 'Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi', *Jurnal Administasi Bisnis*, 46(Mei).
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. 18th edn. Bandung: Alfabeta.
- Yusniawan, R. and Permana, I. (2018) 'Pengaruh Remunerasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon', *Jurnal Ilmiah Administrasi*, 3(Agustus).