

PENGARUH *PAY SATISFACTION* SISTEM REMUNERASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Linda Khilyatul Azizah¹, Ahmad Alim Bachri¹, dan Adenan¹

¹ Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Kalimantan Selatan, Indonesia, 70714

E-mail : lindaazizah24@gmail.com, ahmadalimbachri@gmail.com, dan adenan.darwis@gmail.com

ABSTRACT

An organization should be aware that the balance between the employee's contribution to the company by the company's contribution to the employee should be worth it. Remuneration has a sense of something which is received by the employee in return for the contribution they has given to the company. Rewards can motivate individual performance improvement. The success of an organization is directly related to the performance, productivity, and commitment of each worker. This Research purpose is to know the impact of pay satisfaction's remuneration system and employee's motivation on employee's work performance in RSUD Brigadir Jenderal Haji Hasan Basry Kandangan. This Research used a quantitative research study design analytic cross sectional correlational approach. The population of this study were all employees of RSUD Brigadir Jenderal Haji Hasan Basry Kandangan, while sampling based on purposive sampling. The research variables are pay satisfaction's Remuneration system and employee's motivation. The instrument used in this study is check list questionnaires. The Result of the multiple regression analysis the value $f = 20\ 398$ with $t_{sign} = 0.000$. The result showed that there is significant impact of pay satisfaction's remuneration system and employee's motivation on employee's work performance.

Keywords: *pay satisfaction, work motivation, work performance*

ABSTRAK

Sebuah organisasi harus menyadari bahwa keseimbangan antara kontribusi karyawan terhadap perusahaan dengan kontribusi perusahaan terhadap karyawan tersebut haruslah sepadan. Remunerasi mempunyai pengertian berupa "sesuatu" yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada perusahaannya. Imbalan dapat memotivasi perbaikan kinerja individu. Kesuksesan suatu organisasi berkaitan langsung dengan kinerja/*performance*, produktivitas, dan komitmen masing-masing pekerjanya. Tujuan penelitian ini untuk Mengetahui pengaruh *pay satisfaction* sistem remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai RSUD brigadir Jenderal Haji Hasan Basry Kandangan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian analitik korelasional melalui pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai RSUD Brig. Jend. H. Hasan Basry. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Variabel penelitian adalah *pay satisfaction* sistem remunerasi dan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai RSUD Brig. Jend. H. Hasan Basry sebagai variabel terikat.. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner. Hasil analisa regresi berganda memperoleh hasil $f_{hitung} = 20.398$ dengan $t_{sign} = 0.000$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *pay satisfaction* sistem remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai RSUD Brigadir Jenderal Haji Hasan Basry Kandangan.

Kata Kunci : *pay satisfaction, motivasi, kinerja*

1. PENDAHULUAN

Undang - Undang RS No. 44 Tahun 2009 Pasal 7 ayat (3) yang berbunyi 'Rumah Sakit yang didirikan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus berbentuk Unit Pelaksana Teknis dari Instansi yang bertugas di bidang kesehatan, Instansi tertentu, atau Lembaga Teknis Daerah dengan pengelolaan Badan Layanan Umum

(BLU) atau Badan Layanan Umum Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan". BLU adalah Instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan jasa yang dijual tanpa mengutamakan keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. Sistem ini

menuntut setiap instansi pemerintah secara otonomi dan mandiri dalam merumuskan anggaran dan belanjanya.

Performa kerja pemberi pelayanan di RS akan menunjukkan seberapa baik pegawai tersebut dalam melakukan pekerjaannya (1). Semakin tinggi kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan maka semakin giat orang tersebut akan bekerja. Alafi mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah *income* yang diterima (2). Pratheepkanth (2011) menyebutkan sebuah organisasi harus menyadari bahwa mereka harus memerhatikan keseimbangan antara kontribusi karyawan terhadap perusahaan dengan kontribusi perusahaan terhadap karyawan tersebut. *Reward* yang langsung, dapat memotivasi perbaikan kinerja individu. Sebaliknya, apabila sistem penggajian yang diterapkan kurang sesuai, maka dapat merusak motivasi karyawan dalam bekerja. Baron (1983) mengungkapkan bahwa motivasi adalah sebuah proses yang memberikan energi secara langsung untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Tingkat kepuasan adalah derajat tinggi rendahnya persepsi karyawan terhadap kesesuaian sistem penggajian yang diharapkan dengan yang diterima atau yang seharusnya diterima (3). Sebuah penelitian dengan judul *job satisfaction and job performance, among factory employee in apparel sector* menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja dalam penelitian ini dilihat dari beberapa dimensi, yaitu pekerjaan, gaji, *supervise*, teman kerja, serta kondisi atau lingkungan kerja (1).

Peneliti telah melakukan pengambilan data awal di RSUD Brigadir Jenderal Haji Hasan Basry Kandangan. Data yang diperoleh menunjukkan kunjungan pasien RSUD Brigadir Jenderal Haji Hasan Basry Kandangan sampai dengan bulan Mei tahun 2015. Kunjungan rawat inap setiap bulannya mengalami penurunan $\pm 10,76\%$ tiap bulannya, dimana kunjungan rawat jalan tampak dinamis. Sebuah penelitian menyebutkan penurunan angka kunjungan RS dapat digunakan untuk menggambarkan tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan RS. Peneliti telah melakukan wawancara kepada 12 pegawai tentang persepsi atas beban kerja serta penghargaan yang diterima. 7 dari 12 pegawai (58,33%) mengungkapkan bahwa beban kerja yang mereka terima tidak seimbang dengan pendapatan. 8 dari 12 pegawai (66,67%) tersebut menunjukkan motivasi yang kurang untuk menyelesaikan *job description* mereka tepat waktu. Selain itu, terdapat beberapa pegawai yang memutuskan untuk tidak

melakukan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan karena merasa *income* yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja (4).

Salah seorang pegawai yang bertugas dalam perhitungan pembagian jasa remunerasi di RSUD Brigadir Jenderal Haji Hasan Basry mengungkapkan melakukan perhitungan pembagian jasa remunerasi sesuai dengan kontribusi karyawan, akan tetapi masih terdapat beberapa keluhan dari karyawan terkait pembagian jasa pelayanan. Peneliti juga telah mengumpulkan beberapa keluhan peserta terkait pelayanan kesehatan di RSUD Brigadir Jenderal Haji Hasan Basry. Data tim penanganan keluhan RSUD Brigadir Jenderal Haji Hasan Basry menunjukkan setiap minggunya, tim mendapatkan keluhan dari peserta terkait pelayanan keluhan antara 3 – 6 keluhan. Sebagian besar keluhan tersebut karena pasien merasa tim medis tidak memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan mereka. Pasien tidak mendapatkan informasi secara terperinci terkait penyakitnya serta terapi (obat) yang harus mereka konsumsi.

Tujuan utama dilakukan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *pay satisfaction* sistem remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Tujuan khusus penelitian ini adalah Mengetahui pengaruh *pay satisfaction* sistem remunerasi terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai, serta menganalisis pengaruh *pay satisfaction* sistem remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Populasi dan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian analitik korelasional melalui pendekatan *cross sectional*. Penelitian analitik korelasional adalah metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk membuat gambaran tentang keadaan serta mencari seberapa kuat hubungan antara variabel di dalamnya (5). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sejumlah 339 pegawai. Penentuan besar sampel dilakukan dengan mempertimbangkan proporsi presisi dalam penelitian dengan *design cross sectional*. Jumlah sampel minimum yang digunakan oleh peneliti adalah 65 orang ditambahkan 10%, sehingga jumlah sampel minimum adalah 72 responden. Spesifikasi sampel dilakukan dengan menentukan kriteria inklusi dan eksklusi.

2.2. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner A, B dan C dengan tipe kuesioner adalah *checklist*. Kuesioner A untuk menilai tingkat kepuasan sistem remunerasi berdasarkan *Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ)*. PSQ Terdiri dari 18 butir pernyataan, *favorable* dengan 4 indikator, yaitu : Tingkat Gaji (*pay level*), Kompensasi (*benefits*), Kenaikan Gaji (*pay raise*), Struktur dan Administrasi Penggajian (*Pay structure and administration*). Skala pengukuran dalam PSQ adalah likert (6). Kuesioner B merupakan kuesioner yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja pegawai berdasarkan *The Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEIMS)*. Tremblay mengungkapkan bahwa WEIMS merupakan sebuah kuesioner yang reliabel dan valid dalam mengukur motivasi kerja. WEIMS terdiri dari 18 pernyataan yang terbagi menjadi 6 komponen, yaitu 3 pernyataan motivasi instrinsik, 3 pernyataan yang berhubungan dengan regulasi, 3 pernyataan tentang identifikasi regulasi, 3 pernyataan tentang *itrojected regulation*, 3 pernyataan tentang regulasi eksternal, dan 3 tentang hilangnya motivasi. Skala pengukuran yang digunakan dalam

WEIMS adalah likert (7). Kuesioner C merupakan kuesioner yang digunakan untuk mengetahui penilaian kerja seseorang terhadap dirinya sendiri. Kuesioner ini terdiri dari 5 (lima) dimensi, yaitu pekerjaan, karir, inovasi, tim dan organisasi (8).

2.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas dan reliabilitas telah dilakukan di RSUD Datu Sanggul Tapin kepada sebanyak 30 responden. Hasil uji validitas pada *pay satisfaction questionnaire* menunjukkan nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan pada PSQ antara 0,250 – 0,777. Hasil uji validitas pada *Work Extrinsic and Intrinsic Scale* menunjukkan nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan pada PSQ antara 0,166 – 0,808. Hasil uji validitas pada kuesioner kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan pada PSQ antara 0,150 – 0,821. Reliabilitas menggambarkan stabilitas dan konsistensi suatu instrumen sesuai kondisi tertentu (9). Data yang diperoleh dianalisis dengan Model *Alpha Cronbach*. Djemari mengungkapkan kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai $\alpha \geq 0,7$. Hasil uji reliabilitas, sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner *pay satisfaction* sistem remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai

Kuesioner	Cronbach' Alpha
<i>Pay Satisfaction</i>	.920
Motivasi	.842
Kinerja	.940

2.4. Analisa Data

Peneliti melakukan uji normalitas data dengan uji *Shapiro-wilk* pada kedua variabel. Analisis data yang digunakan adalah univariate, bivariate dan multivariate. Analisa univariate terdiri atas distribusi frekuensi pada setiap variabel penelitian. Uji analisis bivariate yang digunakan sesuai dengan langkah-langkah tersebut adalah *Chi Square*. Analisa multivariate merupakan objek kajian pada statistika yang mempelajari perilaku dan hubungan antara dua atau lebih variabel. Dasar dari kajian ini adalah

analisis korelasi dan analisis regresi untuk dua variabel. Prinsip yang sama kemudian dikembangkan untuk lebih dari dua variabel. Kompleksitas yang muncul akibat penambahan variabel dan tipenya (nominal, ordinal, atau rasional), serta teknik penyaringan informasi yang bisa diambil menjadi kajian pembahasannya (10).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian digambarkan pada tabel analisa regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda Pengaruh *Pay Satisfaction* Sistem Reunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	.340	.187		.074
<i>Pay Satisfaction</i>	.262	.097	.262	.009
Motivasi	.502	.097	.502	.000

Hasil analisa regresi linier berganda menunjukkan beberapa hasil, yaitu :

- a. *Constant* dengan nilai 0.340 yang menunjukkan bahwa jika *pay satisfaction* dan motivasi tidak dilakukan, maka kinerja yang diperoleh sebesar nilai konstanta (0.340).
- b. *Pay satisfaction* dengan nilai 0.262 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *independen* lainnya tetap dan tidak terjadi

perubahan, sementara variable *pay satisfaction* mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.262.

- c. Motivasi dengan nilai 0.502 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *independen* lainnya tetap dan tidak terjadi perubahan, sedangkan variabel motivasi mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.502.

Tabel 3. Hasil Analisa Multivariat Pengaruh *Pay Satisfaction* Sistem Reunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	F	Sig.
1	.610 ^a	.372	20.398	.000 ^a

a. Predictors : (*Constant*), *Pay Satisfaction*, Motivasi

b. Dependent Variabel : Kinerja

Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0.610, dan

koefisien determinasi (R^2) adalah 0.372 atau 37.2 %. Selain itu, tabel 4.1.3.2 juga menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen terhadap kinerja memiliki hasil Uji F _{hitung} adalah 20.398.

Tabel 4. Analisa OR Pengaruh *Pay Satisfaction* Sistem Reunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dimensi	Estimate
<i>Pay Satisfaction</i>	4.500
Motivasi	12.109

Tabel diatas menjelaskan terkait hasil keluaran *software* statistic terkait perhitungan Odds Ratio (OR) antara variabel bebas (*pay satisfaction* Sistem Remunerasi serta Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

3.1. Pengaruh *Pay Satisfaction* sistem Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

Remunerasi pada instansi pemerintahan merupakan salah satu konsekuensi dari upaya reformasi birokrasi yang diawali pada tahun 1998. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pemberian remunerasi dapat memberikan motivasi pegawai yang berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Hal tersebut didukung atas hasil penelitian oleh Gustika (2013) tentang pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja anggota POLRI bahwa pemberian remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Edward Lawler dalam Gustika (2013) menyebutkan terdapat 5 hal penting yang menjelaskan pengaruh remunerasi dengan kepuasan kerja pegawai, dimana kelima hal tersebut berkaitan dengan kepuasan Pegawai terhadap imbalan yang diterima (*pay satisfaction*). Mengetahui kepuasan pegawai atas kompensasi yang diterima merupakan hal yang sangat fundamental. Analisa pengaruh *pay satisfaction* sistem remunerasi terhadap kinerja Pegawai

dalam penelitian ini didapatkan hasil terdapat pengaruh antara *pay satisfaction* sistem remunerasi terhadap kinerja Pegawai. Kinerja merupakan kemampuan pekerja atau pegawai dalam mencapai target yang diberikan oleh perusahaan tempat bekerja (11).

Sistem remunerasi merupakan sebuah sistem yang mengakomodasi penghargaan sebuah perusahaan terhadap kinerja pegawainya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin puas pegawai terhadap imbalan yang diterima dengan pola remunerasi, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya, semakin kurang kepuasan pegawai terhadap imbalan yang diterima dengan pola remunerasi, maka semakin turun pula kinerja pegawai tersebut. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian oleh Malik (2012) tentang pengaruh imbalan dan promosi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa imbalan atau penggajian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan kenaikan jabatan atau promosi. Tingkat kepuasan kerja Pegawai lebih kecil terjadi pada pegawai yang mendapatkan penghargaan yang lebih kecil (12).

Haenam & Schub (1985) membagi dimensi *pay satisfaction* menjadi 4, yaitu *pay level*, *pay raises*, *benefit* serta *structure and administration*. Peneliti telah melakukan identifikasi pengaruh antara ke-4 komponen *pay satisfaction* tersebut terhadap kinerja

pegawai. Keempat dimensi dalam *pay satisfaction* memiliki pengaruh searah terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p-value > 0.05$. Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan tentang pengaruh *pay satisfaction* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut mengobservasi 4 dimensi kepuasan terhadap penggajian dan memperoleh hasil bahwa *pay satisfaction* memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja, dimana pekerja yang mengalami stres kerja akan teralihkan apabila ia memperoleh kepuasan akan imbalan yang diterimanya (13).

Hasil analisa pengaruh *pay satisfaction* sistem remunerasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa terdapat 11 responden (28,9 %) yang puas dengan sistem remunerasi tapi memiliki kinerja kurang. Sebuah penelitian oleh Korkeaw and Suthinee (2012) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor lain yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, yaitu *interpersonal facilitation* dan dedikasi pekerjaan (14). Sesuai hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh *Pay Satisfaction* Sistem Reunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, *Pay satisfaction* sistem remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.262. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketika terdapat faktor lain dalam kinerja dan faktor-faktor tersebut tidak memiliki nilai yang tetap, maka ketika *pay satisfaction* sistem remunerasi meningkat, kinerja akan meningkat sebesar 26.2 %.

Hasil analisa OR pengaruh *pay satisfaction* sistem reunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai yang puas terhadap sistem remunerasi memiliki peluang sebesar 4,5 kali lipat memiliki kinerja yang baik dibandingkan pada pegawai yang tidak puas terhadap sistem remunerasi. Sesuai dengan penelitian oleh M. Syamsul ma'arif dkk (2013) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi pegawainya. Hasil tersebut diperkuat dengan hasil analisa OR pada 4 dimensi *pay satisfaction* yang menunjukkan bahwa pegawai yang puas terhadap kenaikan gaji (*pay raises*) yang mereka terima memiliki peluang 5.8 kali lipat memiliki kinerja baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak puas. Sebuah penelitian menyebutkan bahwa stress kerja yang dialami oleh pegawai dalam mencapai target kerjanya akan teralihkan apabila ia puas akan penerimaan atas imbalannya. Frederick Taylor (1911) menambahkan bahwa imbalan memiliki kekuatan untuk menarik, mendorong dan

memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja unggul (15).

3.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Ghazanfar (2011) menuliskan dalam hasil penelitiannya bahwa fenomena penting yang perlu dilakukan oleh suatu perusahaan agar berjalan baik dan dapat mencapai tujuan utamanya adalah dengan memerhatikan motivasi kerja pegawainya. Hal tersebut dilakukan agar perusahaan dapat mencapai tujuan untuk meningkatkan efisiensi dengan memperoleh hasil optimal dengan pembiayaan yang terjangkau. Berdasarkan tabel tentang analisa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja Pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi pekerja dalam bekerja akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya, semakin kurang motivasi kerja karyawan, maka semakin kurang pula kinerja pegawai. Teori pembagian motivasi menurut Herzberg dalam Cushway and Lodge (1995) dalam Ghazanfar (2011) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik yang mempengaruhi kinerja antara lain tanggung jawab, pengakuan orang lain, prestasi, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan. Sedangkan motivasi ekstrinsik terdiri dari gaji, kebijakan dan administrasi, rekan kerja, keamanan, kondisi kerja atau lingkungan dan atasan langsung (16). Hasil analisa pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai. Jahanzeb (2012) dalam penelitian tentang pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kepuasan kerja mengungkapkan bahwa pegawai akan sangat termotivasi ketika mereka memperoleh apa yang mereka butuhkan. Lepak dan Snell (1999) mengungkapkan bahwa imbalan dan promosi tergantung pada kinerja dan seberapa besar seorang pegawai menunjukkan motivasi mereka untuk dipromosikan (17).

Hasil analisa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa 8 responden (24.2%) yang memiliki motivasi kurang ternyata masih menunjukkan kinerja baik. Hal tersebut dapat terjadi karena terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sesuai dengan Tabel 2 tentang hasil regresi linier berganda pengaruh *pay satisfaction* sistem reunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.502. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketika

terdapat faktor lain dalam kinerja dan faktor-faktor tersebut tidak memiliki nilai yang tetap, maka ketika variabel motivasi meningkat, kinerja akan meningkat sebesar 50,2 %. Hasil tersebut menyatakan apabila faktor lain yang mempengaruhi kinerja secara bersamaan mengalami perubahan, maka tidak lain kinerja pegawaipun akan berubah.

Hasil analisa OR pengaruh *pay satisfaction* sistem remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan pegawai dengan motivasi baik berpeluang sebesar 12 kali lipat memiliki kinerja yang baik pula dibandingkan pada pegawai dengan motivasi kurang. Hal tersebut didukung penelitian oleh Colvin (1998) dan Ghazanfar (2011) yang menyebutkan bahwa peningkatan motivasi pegawai dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan (16). Hasil analisa OR pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki peluang lebih besar (17 kali lipat) dalam mempengaruhi peningkatan kinerja dibandingkan dengan motivasi instrinsik (10 kali lipat). Hal tersebut didukung penelitian oleh Srivastava (2004) dan Khalid (2011) menyatakan bahwa sebagian perusahaan lebih mengutamakan peningkatan pada motivasi ekstrinsik melalui peningkatan imbalan yang diberikan (18). Pernyataan tersebut diperkuat pula dengan pernyataan Ramlan (2004) dan Chiu (2002) dalam Malik (2012) bahwa imbalan secara langsung dalam meningkatkan motivasi pegawai. Ketika imbalan meningkat, maka motivasi pegawai pun secara langsung akan meningkat (12). Kinerja pegawai menyampaikan seberapa besar pegawai tersebut memiliki motivasi dalam bekerja untuk mendapatkan apa yang diharapkan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebuah perusahaan mendorong manajemen perusahaan tersebut untuk terus melakukan perbaikan dalam hal perencanaan kompensasi atau pola penggajian yang dapat meningkatkan motivasi pegawai yang berujung pada keberhasilan perusahaan tersebut.

Motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan sebuah organisasi atau perusahaan. Sebuah perusahaan akan sulit berjalan dan sulit pula dalam mencapai tujuan mereka ketika motivasi pegawai perusahaan tersebut tidak diperhatikan. Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan memerhatikan beberapa hal seperti *job enrichment*, *job security*, gaji dan insentif.

3.3. Pengaruh *Pay Satisfaction* sistem Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa *pay satisfaction* dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif tersebut tampak dari hasil nilai positif yang diperoleh dari analisa persamaan regresi. Pengaruh positif yang dimaksudkan yaitu kinerja pegawai akan semakin baik apabila *pay satisfaction* dan motivasi pegawai pun baik. Analisa koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai 0.610 yang dapat diartikan bahwa *pay satisfaction* dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana variabel *pay satisfaction* dan motivasi dapat menjelaskan tentang peningkatan kinerja sebesar 37.20 % dimana variabel lain dilur variabel *independent* tersebut dapat menjelaskan kenaikan kinerja dengan presentase 62.80%.

Hasil Analisa Multivariat Pengaruh *Pay Satisfaction* Sistem Reunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai hasil F_{hitung} menunjukkan bahwa kedua variabel *independent* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Akintoye (2000) menyebutkan bahwa imbalan adalah modifikasi paling penting dalam melakukan peningkatan motivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Frederick Taylor (1911) menambahkan bahwa imbalan memiliki kekuatan untuk menarik, mendorong dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja unggul (13). Hasil analisa uji t menunjukkan bahwa variabel *pay satisfaction* sistem remunerasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent* (kinerja). Colvin (1998) mengungkapkan bahwa peningkatan motivasi Pegawai dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, imbalan tambahan atau insentif akan mendorong pegawai melakukan usaha lebih dari yang telah mereka lakukan (16).

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *pay satisfaction* sistem remunerasi dan motivasi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Perera GDN, Khatibi A, Navaratna N, Chinna C. Job Satisfaction & Job Performance Among Factory Employee in Apparel Sector. *Asean Journal of*

- Management Science & Education*. 2014; 3(1): 96 – 04.
2. Alafi AQ, Alkayed. Prevalence and Factors Affecting Employee Satisfaction : The Case of King Abdullah University Hospital in Jordan. *International Journal of Business and Management*. 2013; 8(23): 40–4.
 3. Pratheepkanth P. Reward System and its Impact on Employee Motivation in Commercial Bank of Sri Lanka plc, in Jaffra District. *Global Journal of Management and Business Research*. 2011; 2(4): 84 – 92.
 4. Lolongan B, Darmawansyah. Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja Perawat di RSUD Lakipadada Kabupaten Tana Toraja Tahun 2013. Tesis. Makasar: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hassanudin. 2013.
 5. Hidayat AA. Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data. Jakarta: Salemba Medika; 2009.
 6. Faulk L. Pay Satisfaction Consequences : Development and Test Of a Theoretical Model. Disertasi. Interdepartemental Program of Business Administration of Louisiana Satate University. 2002.
 7. Tremblay MA, Celine MB, Sara T, Luc GP, Work Extrinsic and intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organization Psychology Research. *Canadian Journal of Behavioral Science*. 2009; 41(4): 213–26.
 8. Aftab H, Idrees W. A Study of Job Satisfaction and IT's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*. 2012; 3(19): 174 – 80.
 9. Brockpopp, Hasting T. Dasar-Dasar Riset Keperawatan. Ed.2. Jakarta: EGC; 2004.
 10. Steven P, Schade A, Chalk B, & Slevin O. Pengantar Riset Pendekatan Ilmiah untuk Profesi Kesehatan. Jakarta: EGC; 2005.
 11. Gustika, Roza. Pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Anggota POLRI POLRES Pasamaan. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. 2013; 1(1): 22 -31.
 12. Malik ME, Danish RQ, Munir Y. The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidance from High Education Institutes of Pakistan. *American Journal of Economic*. 2012; 2(1) 6 – 9.
 13. Danish RQ, Shahid AU, Aslam N, Ali A. The Impact of Pay Satisfaction and Job Stress in Pakistan Firm of Gujranwala District. *American Journal of Economic, Finance and Management*. 2015; 1(3): 207 – 10.
 14. Korkaew J, Suthinee R. Factors Affecting Job Performance: A Review of Literature. *Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts*. 2012; 12(2): 115-27.
 15. Ma'arif MS, Sukmawati A, Damayanthi D. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Managemen*. 2013; 11(2): 241-50.
 16. Faheem G, Chuanmin S, Khan MM, Bashir M. A Study of Relationship between Satisfaction with Compebsation and Work Motivation. *International Journal of Business and Social Science*. 2011; 2(1): 12-3.
 17. Khawaja J, Rashed MF, Rashed A, Aamir A. Impact of Reward and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*. 2012; 3(21): 272-8.
 18. Khalid K, Salim HM, Loke SP. The impact of Reward and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry. *IPEDR*. IACSIT Press Singapore. 2011; 11: 35 – 41.

