

**EVALUATION OF THE IMPLEMENTATION OF THE REMUNERATION
SYSTEM REGARDING WORK MOTIVATION AND ADHERENCE TO
STANDARD OPERATING PROCEDURES AMONG HEALTHCARE WORKERS
(A CASE STUDY AT MAJENE REGENCY REGIONAL GENERAL HOSPITAL)**

**EVALUASI PENERAPAN SISTEM REMUNERASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KEPATUHAN STANDAR
OPERASIONAL PROSEDUR TENAGA KESEHATAN
(STUDI KASUS DI RSUD KABUPATEN MAJENE)**

Ahmad¹, Bayu Wahyudi², Yani Restiani Widjaja³

Program Studi S2 Manajemen Rumah Sakit, ARS University^{1,2,3}

ahmadbius@unsulbar.ac.id¹, drbayuwahyudi@yahoo.com², yani.yrw@ars.ac.id³

ABSTRACT

Hospital service quality is closely associated with healthcare workers' motivation and compliance with Standard Operating Procedures (SOPs). A well-designed remuneration system can serve as an important managerial mechanism for strengthening professional performance, accountability, and adherence to established standards. However, remuneration implementation in public hospitals may face challenges related to transparency, performance linkage, regulatory constraints, and limited integration with hospital information systems. This study aimed to evaluate the effect of the remuneration system on healthcare workers' work motivation and SOP compliance at RSUD Kabupaten Majene and to examine the mediating role of work motivation. A mixed-methods approach with a sequential explanatory design was employed. Quantitative data were collected through questionnaires from 137 healthcare workers selected using proportionate stratified random sampling and supplemented by SOP compliance audits. Quantitative data were analyzed using path analysis. Qualitative data were obtained through in-depth interviews with hospital management, unit heads, and SIMRS/Electronic Medical Record officers and analyzed thematically. The findings indicate that the remuneration system has a positive and significant effect on both work motivation and SOP compliance. Work motivation also significantly affects SOP compliance and mediates the relationship between remuneration and SOP compliance. Qualitative findings indicate that remuneration remains predominantly based on pay for people rather than pay for performance. Therefore, transparent, fair, and performance-based remuneration reform is needed to strengthen motivation, SOP compliance, and hospital service quality.

Keywords: Remuneration System; Work Motivation; SOP Compliance; Healthcare Workers; Hospital Service Quality

ABSTRAK

Kualitas pelayanan rumah sakit berkaitan erat dengan motivasi kerja tenaga kesehatan dan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP). Sistem remunerasi yang dirancang dengan baik dapat menjadi salah satu mekanisme manajerial penting untuk meningkatkan kinerja profesional, akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap standar yang telah ditetapkan. Namun, penerapan sistem remunerasi di rumah sakit publik masih menghadapi berbagai tantangan, antara lain transparansi, keterkaitan dengan kinerja, kendala regulasi, serta keterbatasan integrasi dengan sistem informasi rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh sistem remunerasi terhadap motivasi kerja dan kepatuhan terhadap SOP tenaga kesehatan di RSUD Kabupaten Majene serta menganalisis peran mediasi motivasi kerja dalam hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed methods* dengan desain *sequential explanatory*. Data kuantitatif dikumpulkan melalui kuesioner dari 137 tenaga kesehatan yang dipilih menggunakan *proportionate stratified random sampling* dan dilengkapi dengan audit kepatuhan terhadap SOP. Data kuantitatif dianalisis menggunakan analisis jalur. Data kualitatif diperoleh melalui wawancara mendalam dengan manajemen rumah sakit, kepala unit, serta petugas SIMRS/Rekam Medis Elektronik dan dianalisis menggunakan analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kepatuhan terhadap SOP. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan SOP serta memediasi hubungan antara sistem remunerasi dan kepatuhan SOP. Temuan kualitatif menunjukkan bahwa sistem remunerasi masih lebih dominan berbasis *pay for people* daripada *pay for performance*. Oleh karena itu, diperlukan reformasi remunerasi yang transparan,

adil, dan berbasis kinerja untuk meningkatkan motivasi, kepatuhan terhadap SOP, dan kualitas pelayanan rumah sakit.

Kata kunci: Sistem Remunerasi; Motivasi Kerja; Kepatuhan SOP; Tenaga Kesehatan; Kualitas Pelayanan Rumah Sakit

PENDAHULUAN

Pelayanan rumah sakit memiliki peran strategis dalam menyediakan layanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif yang bermutu, aman, serta akuntabel. Kualitas pelayanan sangat berkaitan dengan motivasi tenaga kesehatan dan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), karena motivasi mendorong dedikasi dalam bekerja, sedangkan SOP memastikan pelayanan dilaksanakan sesuai standar profesional dan keselamatan pasien. Dalam konteks Indonesia, UU No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan dan PP No. 28 Tahun 2024 menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia kesehatan dan sistem remunerasi yang mendukung pelayanan efektif, aman, dan transparan.

Sistem remunerasi merupakan instrumen manajerial yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Rahmadani et al. (2024) menunjukkan bahwa remunerasi berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja yang selanjutnya mendukung kinerja pegawai rumah sakit, sedangkan Sudarsono et al. (2021) menemukan adanya pengaruh signifikan remunerasi terhadap motivasi perawat. Selain itu, motivasi, kelengkapan SOP, dan dukungan organisasi berkorelasi positif dengan kepatuhan tenaga kesehatan (Mundakir & Wulansari, 2025), sementara motivasi juga berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai (Zalmah et al., 2024).

Meskipun demikian, penerapan remunerasi di rumah sakit masih menghadapi berbagai kendala, terutama rendahnya transparansi, lemahnya keterkaitan antara imbalan dan kinerja,

serta persepsi ketidakadilan antarprofesi. Sira dan Priskila (2025) menunjukkan bahwa ketidakjelasan formula remunerasi dan indikator kinerja dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan dan menurunkan motivasi tenaga kesehatan. Anggraini et al. (2024) menegaskan bahwa remunerasi berbasis kinerja berpotensi meningkatkan motivasi dan mutu pelayanan, tetapi efektivitasnya bergantung pada indikator yang spesifik, terukur, dan konsisten. Perbedaan beban kerja, tanggung jawab, dan risiko antarprofesi yang belum tercermin secara proporsional juga dapat menimbulkan ketidakpuasan serta menurunkan komitmen dan kepatuhan terhadap SOP (Irianto, 2023).

Permasalahan tersebut diperkuat oleh lemahnya monitoring dan evaluasi sistem remunerasi. Hartono et al. (2019) menyatakan bahwa sebagian rumah sakit belum memiliki mekanisme evaluasi yang sistematis terhadap dampak remunerasi terhadap kepuasan, motivasi, dan kepatuhan SOP. Di sisi lain, keterbatasan integrasi data SIMRS dan Rekam Medis Elektronik (RME) menyulitkan pengukuran kinerja secara objektif dan verifikasi indikator pelayanan (Kemenkes RI, 2024). Juliansyah et al. (2025) menunjukkan bahwa pemanfaatan EMR dapat memperkuat monitoring mutu dan evaluasi kinerja apabila didukung implementasi yang menyeluruh dan kompetensi SDM yang memadai.

Oleh karena itu, reformasi sistem remunerasi perlu diarahkan pada prinsip transparansi, keadilan, dan berbasis kinerja dengan menggunakan indikator yang terukur, seperti kepatuhan SOP, kelengkapan rekam medis, kepuasan pasien, kehadiran, dan capaian klinis

(Anggraini et al., 2024). Penguatan komunikasi mengenai formula remunerasi, pelatihan indikator kinerja dan digitalisasi, serta uji coba dan evaluasi berkala juga diperlukan untuk meningkatkan penerimaan tenaga kesehatan terhadap sistem remunerasi (Sira & Priskila, 2025; Hastuti et al., 2025; Irianto, 2023). Dalam hubungan tersebut, motivasi kerja dapat berperan sebagai mekanisme penting yang menjembatani remunerasi dengan kinerja dan kepatuhan. Muthmainnah et al. (2019) menemukan bahwa kepuasan terhadap remunerasi berkaitan signifikan dengan motivasi kerja perawat, sedangkan Roza et al. (2022) menunjukkan bahwa remunerasi dan pengembangan karier dapat meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya mendukung kinerja perawat.

Kepatuhan terhadap SOP merupakan aspek penting dalam menjamin mutu dan keselamatan pelayanan, tetapi masih relatif sedikit penelitian di Indonesia yang mengaitkannya secara langsung dengan sistem remunerasi. Natalia et al. (2023), misalnya, menemukan bahwa 70% dari 20 responden di Puskesmas Alosika telah mematuhi SOP pemasangan infus, sedangkan 30% lainnya belum mematuhi prosedur pada tahap pelaksanaan. Namun, penelitian tersebut belum mengkaji keterkaitan kepatuhan SOP dengan sistem remunerasi.

Berdasarkan kajian literatur, terdapat *research gap* terkait efektivitas sistem remunerasi di rumah sakit daerah, khususnya dalam aspek keadilan, transparansi, keterkaitan dengan kinerja, dan indikator kepatuhan SOP. Selain itu, pemanfaatan SIMRS dan Rekam Medis Elektronik (RME) sebagai sumber data objektif untuk mengukur kinerja dan kepatuhan tenaga kesehatan masih perlu dioptimalkan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi empiris mengenai

hubungan sistem remunerasi dengan motivasi kerja dan kepatuhan terhadap SOP, termasuk mekanisme yang menjelaskan hubungan tersebut.

Penelitian di RSUD Kabupaten Majene diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian remunerasi berbasis kinerja di sektor kesehatan sekaligus manfaat praktis bagi manajemen rumah sakit dalam merancang sistem remunerasi yang lebih adil, transparan, terukur, dan terintegrasi dengan sistem informasi. Optimalisasi sistem tersebut diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan kepatuhan tenaga kesehatan terhadap SOP sehingga mendukung mutu pelayanan yang profesional, efektif, dan berkelanjutan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengevaluasi penerapan sistem remunerasi dalam kaitannya dengan motivasi kerja dan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) tenaga kesehatan di RSUD Kabupaten Majene. Secara khusus, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh sistem remunerasi terhadap motivasi kerja dan kepatuhan SOP, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepatuhan SOP serta peran mediasi motivasi kerja dalam hubungan antara remunerasi dan kepatuhan SOP. Selain itu, penelitian ini bertujuan mendeskripsikan penerapan sistem remunerasi, kendala dan faktor pendukungnya, serta persepsi tenaga kesehatan terhadap keadilan, transparansi, dan efektivitas sistem remunerasi. Hasil evaluasi selanjutnya digunakan untuk menggambarkan keterkaitan penerapan remunerasi dengan tingkat motivasi kerja dan kepatuhan tenaga kesehatan terhadap SOP.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis, praktis, dan kebijakan. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya literatur empiris mengenai hubungan sistem remunerasi, motivasi kerja, dan kepatuhan SOP di rumah sakit daerah. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan rekomendasi bagi manajemen RSUD Kabupaten Majene dalam menyempurnakan sistem remunerasi yang lebih adil, transparan, dan berbasis kinerja, serta menjadi salah satu persyaratan penyelesaian pendidikan Magister Manajemen Rumah Sakit di ARS University Bandung. Dari aspek kebijakan, penelitian ini diharapkan mendukung penerapan regulasi kesehatan nasional, khususnya UU No. 17 Tahun 2023 dan PP No. 28 Tahun 2024, serta penguatan tata kelola remunerasi yang didukung pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) dan Rekam Medis Elektronik (RME).

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Remunerasi

Remunerasi merupakan bentuk penghargaan atau kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi, tanggung jawab, dan kinerja yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan. Remunerasi tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi dapat mencakup tunjangan, insentif, bonus, jasa pelayanan, serta berbagai fasilitas dan manfaat lainnya, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, remunerasi merupakan bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia yang bertujuan memberikan penghargaan secara proporsional sekaligus meningkatkan kesejahteraan dan motivasi pegawai (Baba, 2015; Siahaan & Meilani, 2019; Surya, 2004).

Dalam konteks rumah sakit, sistem remunerasi tenaga kesehatan merupakan instrumen manajerial yang memiliki fungsi strategis dalam menghubungkan kompensasi dengan beban kerja, tanggung jawab, risiko, kontribusi, dan kinerja. Komponen remunerasi pada umumnya meliputi gaji pokok, insentif, jasa pelayanan, dan tunjangan. Gaji pokok merupakan kompensasi dasar berdasarkan jabatan, kualifikasi, dan masa kerja. Insentif diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja tertentu, sedangkan jasa pelayanan merupakan imbalan yang bersumber dari pendapatan pelayanan rumah sakit dan umumnya mempertimbangkan kontribusi individu maupun tim. Adapun tunjangan diberikan untuk mendukung kesejahteraan serta mengakomodasi karakteristik dan risiko pekerjaan tenaga kesehatan.

Efektivitas sistem remunerasi tidak hanya ditentukan oleh besarnya imbalan, tetapi juga oleh keadilan, transparansi, dan keterkaitannya dengan kinerja. Prinsip keadilan (*equity*) menekankan kesesuaian antara beban kerja, tanggung jawab, kontribusi, dan imbalan yang diterima. Berdasarkan *Equity Theory* Adams, persepsi ketidakadilan antara input yang diberikan dan output yang diterima dapat menurunkan motivasi kerja. Transparansi diperlukan agar tenaga kesehatan memahami mekanisme perhitungan, indikator, dan pembagian remunerasi sehingga meningkatkan kepercayaan terhadap manajemen. Sementara itu, remunerasi berbasis kinerja (*performance-based pay*) menghubungkan penghargaan dengan pencapaian indikator kinerja yang terukur, baik secara individual maupun kelompok.

Konsep tersebut sejalan dengan *Expectancy Theory* Vroom (1964), yang menjelaskan bahwa motivasi akan

meningkat ketika individu meyakini bahwa usaha yang dilakukan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut akan memperoleh imbalan yang sesuai. Oleh karena itu, sistem remunerasi di rumah sakit perlu dirancang secara adil, transparan, terukur, dan berbasis kinerja agar mampu mendorong motivasi tenaga kesehatan sekaligus mendukung kepatuhan terhadap standar pelayanan dan SOP.

Kerangka Pemikiran

Sistem remunerasi merupakan instrumen manajemen sumber daya manusia yang dapat mendorong motivasi dan perilaku kerja tenaga kesehatan. Remunerasi yang adil, transparan, dan dikaitkan dengan pencapaian kinerja dapat meningkatkan motivasi karena pegawai melihat adanya hubungan antara usaha, kinerja, dan penghargaan yang diterima. Temuan Hartono et al. (2019) menunjukkan bahwa sistem remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat, sedangkan Sujatmiko (2024) menegaskan bahwa efektivitas remunerasi sangat dipengaruhi oleh sistem penilaian kinerja yang objektif dan akurat. Dengan demikian, remunerasi yang dirancang berbasis kinerja berpotensi menjadi instrumen strategis untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan.

Selain terhadap motivasi, sistem remunerasi juga dapat mendorong kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP). Pemberian penghargaan yang dikaitkan dengan pencapaian standar kerja dapat memperkuat perilaku yang diharapkan organisasi. Reo et al. (2022), Maharani et al. (2023), dan Kirom (2024) menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang jelas, adil, dan terintegrasi dengan prosedur kerja dapat

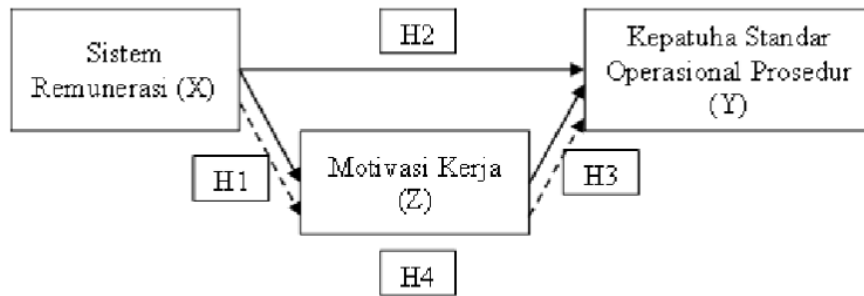
mendukung disiplin serta kepatuhan terhadap SOP. Namun, efektivitas hubungan tersebut bergantung pada kejelasan indikator kinerja, konsistensi penerapan, dan persepsi keadilan tenaga kesehatan.

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan kepatuhan terhadap SOP. Tenaga kesehatan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Suprpto (2021) dan Utami (2020) menunjukkan bahwa motivasi berhubungan dengan kepatuhan tenaga kesehatan terhadap prosedur kerja, termasuk SOP pelayanan dan keselamatan kerja. Oleh karena itu, peningkatan motivasi dapat memperkuat konsistensi tenaga kesehatan dalam menjalankan SOP.

Berdasarkan hubungan tersebut, motivasi kerja dapat diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme hubungan antara sistem remunerasi dan kepatuhan SOP. Remunerasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi, kemudian motivasi yang lebih tinggi mendorong tenaga kesehatan untuk menjalankan pekerjaan sesuai SOP. Kerangka pemikiran penelitian ini dengan demikian menempatkan sistem remunerasi sebagai variabel independen, motivasi kerja sebagai variabel mediasi, dan kepatuhan terhadap SOP sebagai variabel dependen. Hubungan tersebut menjadi dasar untuk mengevaluasi efektivitas penerapan sistem remunerasi di RSUD Kabupaten Majene.

Model hubungan variabel:

Sistem Remunerasi (X) →
Motivasi Kerja (M) → Kepatuhan SOP (Y)
Sistem Remunerasi (X) → Kepatuhan SOP (Y)



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan landasan teori yang telah diuraikan, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Penerapan sistem remunerasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di RSUD Kabupaten Majene.

H2: Penerapan sistem remunerasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepatuhan tenaga kesehatan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) di RSUD Kabupaten Majene.

H3: Motivasi kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepatuhan tenaga kesehatan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) di RSUD Kabupaten Majene.

H4: Motivasi kerja diduga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara penerapan sistem remunerasi dan kepatuhan tenaga kesehatan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) di RSUD Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed methods* dengan desain *sequential explanatory*, yaitu penelitian yang dilaksanakan melalui dua tahap, dimulai dengan pengumpulan dan analisis data kuantitatif, kemudian

dilanjutkan dengan data kualitatif untuk memperdalam dan menjelaskan hasil kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan sistem remunerasi, motivasi kerja, dan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) melalui kuesioner dan analisis statistik. Sementara itu, pendekatan kualitatif digunakan untuk menggali persepsi, pengalaman, kendala, serta faktor organisasi yang memengaruhi penerapan remunerasi dan kepatuhan SOP melalui wawancara mendalam dengan informan terkait. Desain ini dipilih karena memungkinkan penelitian menjelaskan tidak hanya besarnya hubungan antarvariabel, tetapi juga konteks yang mendasari hubungan tersebut (Creswell & Clark, 2017).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Majene, yang berlokasi di Jl. Poros Majene–Mamuju, Kelurahan Baru, Kecamatan Banggae, Kabupaten Majene, Provinsi Sulawesi Barat. Pemilihan lokasi didasarkan pada karakteristik RSUD Kabupaten Majene sebagai rumah sakit rujukan tingkat kabupaten yang memiliki tenaga kesehatan lintas profesi dan menerapkan sistem remunerasi. Penelitian dilaksanakan pada Juni–Juli 2025, meliputi tahap perizinan, observasi, pengumpulan data primer dan sekunder, analisis, serta penyusunan laporan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di RSUD Kabupaten Majene, meliputi tenaga medis, keperawatan, kebidanan, serta tenaga kesehatan penunjang seperti analis laboratorium, radiografer, apoteker, ahli gizi, dan tenaga rekam medis. Populasi yang melibatkan berbagai kelompok profesi tersebut dipilih karena sistem remunerasi dan kepatuhan SOP merupakan aspek manajemen yang berlaku lintas profesi. Berdasarkan data kepegawaian rumah sakit tahun 2024, jumlah tenaga kesehatan yang menjadi populasi penelitian sekitar 210 orang. Pengambilan sampel selanjutnya dilakukan secara proporsional agar setiap kelompok profesi memiliki keterwakilan dalam penelitian.

Berikut versi yang telah diringkas, dipadatkan, dan disusun lebih sistematis agar sesuai untuk Bab III Metode Penelitian. Substansi variabel, instrumen, dan teknik pengumpulan data tetap dipertahankan.

Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu sistem remunerasi sebagai variabel independen (X), motivasi kerja sebagai variabel mediator (Z), dan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai variabel dependen (Y). Sistem remunerasi diukur berdasarkan persepsi tenaga kesehatan terhadap keadilan, transparansi, dan keterkaitan imbalan dengan kinerja. Motivasi kerja mencerminkan dorongan intrinsik dan ekstrinsik dalam melaksanakan tugas, yang meliputi semangat kerja, komitmen profesi, penghargaan, pencapaian, dan keterlibatan dalam peningkatan mutu pelayanan. Sementara itu, kepatuhan SOP diukur berdasarkan kesesuaian pelaksanaan tugas dengan standar yang

ditetapkan, meliputi aspek dokumentasi, prosedural, dan klinis. Penempatan motivasi kerja sebagai variabel mediator didasarkan pada asumsi bahwa sistem remunerasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi, yang selanjutnya mendorong kepatuhan terhadap SOP.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian disusun untuk memperoleh data kuantitatif dan kualitatif secara komplementer. Data kuantitatif dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert lima poin untuk mengukur sistem remunerasi dan motivasi kerja, serta checklist audit kepatuhan SOP untuk memperoleh data objektif mengenai pelaksanaan prosedur. Kuesioner sistem remunerasi mencakup dimensi keadilan, transparansi, dan keterkaitan dengan kinerja, sedangkan kuesioner motivasi kerja mencakup motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Audit kepatuhan SOP meliputi kelengkapan dokumentasi, kesesuaian prosedural, dan kepatuhan klinis dengan memanfaatkan observasi, dokumen pelayanan, SIMRS, dan RME. Validitas instrumen dilakukan melalui *expert judgment* dan uji empiris, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria $\geq 0,70$.

Untuk memperoleh data kualitatif, digunakan panduan wawancara mendalam dan Focus Group Discussion (FGD) secara semi-terstruktur. Informan terdiri atas unsur manajemen, kepala unit, tenaga kesehatan, serta petugas SIMRS/RME. Wawancara dan FGD diarahkan untuk menggali persepsi mengenai keadilan dan transparansi remunerasi, mekanisme penilaian kinerja, kendala penerapan remunerasi berbasis kinerja, pemanfaatan sistem informasi, serta dampak remunerasi terhadap motivasi dan kepatuhan SOP.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui survei kuesioner, audit dokumen dan observasi, serta wawancara mendalam dan FGD. Kuesioner diberikan kepada tenaga kesehatan secara langsung maupun melalui formulir elektronik, kemudian data dikodekan dan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik. Audit dokumen dan observasi dilakukan pada unit pelayanan untuk menilai kepatuhan terhadap SOP melalui rekam medis, dokumen pelayanan, SIMRS/RME, dan checklist observasi. Data tersebut digunakan untuk memperoleh ukuran kepatuhan yang lebih objektif dan dibandingkan dengan hasil kuesioner sebagai bagian dari triangulasi data. Selanjutnya, wawancara dan FGD dilakukan untuk memperdalam temuan kuantitatif, khususnya mengenai faktor organisasi, persepsi tenaga kesehatan, serta kendala dan faktor pendukung penerapan sistem remunerasi. Kombinasi berbagai teknik tersebut diharapkan menghasilkan data yang lebih valid, komprehensif, dan mampu menjelaskan hubungan antara remunerasi, motivasi kerja, dan kepatuhan SOP.

Analisis Data

Analisis data penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif secara terpadu sesuai dengan desain *mixed methods*. Analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh langsung maupun tidak langsung antara sistem remunerasi, motivasi kerja, dan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk memperdalam dan menjelaskan temuan kuantitatif berdasarkan pengalaman serta persepsi informan.

Analisis Data Kuantitatif

Data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner dan audit kepatuhan SOP diolah menggunakan SPSS 23. Analisis diawali dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata, standar deviasi, dan persentase. Selanjutnya, analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh sistem remunerasi terhadap motivasi kerja dan kepatuhan SOP, pengaruh motivasi kerja terhadap kepatuhan SOP, serta peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Signifikansi pengaruh ditentukan berdasarkan nilai $p < 0,05$ atau *t-statistic* $\geq 1,96$.

Analisis Data Kualitatif

Data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dan *focus group discussion* (FGD) dianalisis menggunakan analisis tematik. Proses analisis meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan (Miles et al., 2014). Analisis difokuskan pada tema-tema mengenai persepsi keadilan dan transparansi remunerasi, faktor motivasi, penerapan SOP, kendala dan faktor pendukung sistem remunerasi, serta pemanfaatan SIMRS/RME. Hasil analisis kualitatif selanjutnya dibandingkan dan diintegrasikan dengan temuan kuantitatif untuk memperoleh interpretasi yang lebih komprehensif melalui triangulasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengevaluasi penerapan sistem remunerasi dalam kaitannya dengan motivasi kerja dan kepatuhan tenaga kesehatan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) di RSUD Kabupaten Majene. Fokus penelitian mencakup persepsi tenaga kesehatan terhadap

keadilan dan transparansi remunerasi, keterkaitan imbalan dengan kinerja, serta pengaruhnya terhadap motivasi dan kepatuhan dalam pelaksanaan tugas. Selain mengukur hubungan antarvariabel secara kuantitatif, penelitian ini juga menggali kondisi aktual penerapan remunerasi, mekanisme penilaian kinerja, pemahaman tenaga kesehatan, serta kendala dan faktor pendukung melalui pendekatan kualitatif. Hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit dalam menyempurnakan sistem remunerasi yang lebih adil, transparan, dan berbasis

kinerja guna mendukung peningkatan motivasi, kepatuhan SOP, keselamatan pasien, dan mutu pelayanan.

Populasi penelitian terdiri atas 210 tenaga kesehatan berdasarkan data kepegawaian RSUD Kabupaten Majene tahun 2024. Dari populasi tersebut, sebanyak 137 tenaga kesehatan ditetapkan sebagai responden kuantitatif menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dengan tingkat kesalahan 5%. Karakteristik responden selanjutnya dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, dan profesi untuk memberikan gambaran mengenai profil sampel penelitian.

Tabel 4.1 Karakteristik Sampel Kuantitatif

No.	Karakteristik	Kategori/Kelompok	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	35	25,5
		Perempuan	102	74,5
		Total	137	100,0
2	Usia	17–25 tahun	18	13,1
		26–35 tahun	48	35,0
		36–45 tahun	43	31,4
		>45 tahun	28	20,4
		Total	137	100,0
3	Profesi	Dokter	12	8,8
		Perawat	74	54,0
		Bidan	29	21,2
		Lainnya	22	16,1
		Total	137	100,0

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.1, dari 137 responden, sebagian besar berjenis kelamin perempuan, yaitu 102 orang (74,5%), sedangkan laki-laki sebanyak 35 orang (25,5%). Berdasarkan usia, kelompok terbanyak adalah responden berusia 26–35 tahun, yaitu 48 orang (35,0%), diikuti kelompok usia 36–45 tahun sebanyak 43 orang (31,4%). Berdasarkan profesi, mayoritas

responden merupakan perawat sebanyak 74 orang (54,0%), kemudian bidan sebanyak 29 orang (21,2%), tenaga kesehatan lainnya 22 orang (16,1%), dan dokter sebanyak 12 orang (8,8%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sampel penelitian didominasi oleh tenaga keperawatan dan kelompok usia produktif.

Hasil Analisis Kuantitatif
Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen
Sistem Remunerasi

Tabel 4.3 Uji Validitas Penerapan Sistem Remunerasi

Item	r hitung	Signifikansi	Keterangan
X1	0,690	0,000	Valid
X2	0,667	0,000	Valid
X3	0,835	0,000	Valid
X4	0,564	0,001	Valid
X5	0,703	0,000	Valid
X6	0,543	0,002	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.3, hasil uji validitas terhadap enam item pernyataan pada variabel penerapan sistem remunerasi menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid. Nilai *r hitung* berada pada rentang 0,543–0,835, sedangkan seluruh nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Dengan demikian, seluruh indikator X1–X6 memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan untuk mengukur penerapan sistem remunerasi dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian

memiliki distribusi yang normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, yaitu dengan membandingkan distribusi data penelitian dengan distribusi normal baku. Kriteria pengujian ditentukan berdasarkan nilai signifikansi, yaitu data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$, sedangkan nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
N	137
Normal Parameters^{a, b}	
Mean	0,0000000
Std. Deviation	2,13119246
Most Extreme Differences	
Absolute	0,068
Positive	0,039
Negative	-0,068
Test Statistic	0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Catatan:

a. Test distribution is Normal.

- b. *Calculated from data.*
- c. *Lilliefors Significance Correction.*
- d. *This is a lower bound of the true significance.*

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model penelitian telah terpenuhi, sehingga analisis selanjutnya dapat dilakukan.

Penerapan Sistem Remunerasi di RSUD Kabupaten Majene

Hasil analisis tematik menunjukkan bahwa penerapan sistem remunerasi di RSUD Kabupaten Majene masih mengacu pada Peraturan Bupati tahun 2019 yang belum diperbarui sesuai dengan perkembangan beban kerja, jumlah pasien, kompleksitas pelayanan, dan tuntutan mutu rumah sakit. Mekanisme remunerasi masih didominasi pendekatan *pay for people*, yaitu pembagian jasa pelayanan berdasarkan jumlah pasien, sehingga belum sepenuhnya mempertimbangkan beban kerja, tingkat risiko, kualitas pelayanan, kepatuhan terhadap SOP, dan tanggung jawab profesional. Kondisi tersebut menimbulkan persepsi ketidakadilan, khususnya pada unit penunjang dan unit dengan tingkat risiko tinggi seperti ICU dan IGD. Selain itu, belum tersedia indikator kinerja yang objektif, sistem penilaian prestasi yang terstruktur, maupun *reward* yang secara khusus diberikan berdasarkan pencapaian kinerja. Evaluasi sistem remunerasi oleh Tim Remunerasi dan SPI juga belum berjalan secara konsisten.

Temuan kualitatif selanjutnya menunjukkan bahwa persepsi terhadap keadilan remunerasi berkaitan dengan

motivasi kerja dan kepatuhan terhadap SOP. Remunerasi yang dianggap layak dan adil dapat mendorong tenaga kesehatan bekerja lebih optimal dan mengikuti prosedur, sedangkan remunerasi yang dipersepsikan tidak sebanding dengan beban kerja berpotensi menurunkan motivasi dan kedisiplinan. Pelanggaran SOP juga masih ditemukan dan cenderung berulang meskipun telah diberikan teguran. Implementasi remunerasi berbasis kinerja menghadapi beberapa kendala, antara lain ketimpangan distribusi tenaga, regulasi yang belum diperbarui, belum adanya tim penilai kinerja yang efektif, serta disiplin kehadiran yang belum optimal. Meskipun SIMRS/RME secara teknis berpotensi digunakan untuk mendukung pengukuran kinerja, pemanfaatannya belum didukung regulasi dan skema insentif yang memadai. Oleh karena itu, diperlukan revisi regulasi remunerasi, penerapan indikator kinerja yang objektif, penguatan mekanisme evaluasi, serta integrasi SIMRS/RME dengan sistem penilaian kinerja untuk meningkatkan motivasi, kepatuhan SOP, dan kualitas pelayanan rumah sakit.

Kendala dan Faktor Pendukung dalam Penerapan Sistem Remunerasi di RSUD Kabupaten Majene

Hasil wawancara menunjukkan bahwa penerapan sistem remunerasi di RSUD Kabupaten Majene masih menghadapi kendala pada aspek regulasi, indikator kinerja, evaluasi, sumber daya manusia, manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi. Sistem remunerasi masih berorientasi pada *pay for people* berdasarkan jumlah pasien dan belum mempertimbangkan secara komprehensif beban kerja, tingkat risiko,

kompleksitas pelayanan, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap SOP. Selain itu, mekanisme evaluasi kinerja dan pemberian *reward* belum berjalan secara konsisten.

Kendala lainnya meliputi ketidakseimbangan distribusi tenaga, lemahnya penegakan disiplin dan SOP, serta belum optimalnya pemanfaatan SIMRS/RME sebagai sumber data kinerja. Meskipun secara teknis sistem informasi dapat mendukung penilaian kinerja, implementasinya masih terkendala oleh belum adanya regulasi, insentif, dan kedisiplinan dalam penginputan data. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya komitmen manajemen yang lebih kuat dalam membangun sistem remunerasi yang objektif dan berkelanjutan.

Di sisi lain, terdapat faktor pendukung berupa kesadaran tenaga kesehatan bahwa remunerasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi kerja serta mendorong kepatuhan terhadap SOP. Secara keseluruhan, temuan kualitatif menunjukkan bahwa perbaikan remunerasi perlu diarahkan pada revisi regulasi, penerapan indikator kinerja yang objektif, penguatan tim evaluasi, optimalisasi SIMRS/RME, dan peningkatan komitmen manajemen. Perbaikan tersebut diharapkan dapat memperkuat motivasi tenaga kesehatan, meningkatkan kepatuhan SOP, dan pada akhirnya mendukung peningkatan mutu pelayanan rumah sakit.

Hasil Evaluasi Penerapan Sistem Remunerasi dengan Tingkat Motivasi Kerja dan Kepatuhan terhadap SOP Tenaga Kesehatan di RSUD Kabupaten Majene

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sistem remunerasi memiliki keterkaitan erat dengan motivasi kerja dan kepatuhan tenaga kesehatan terhadap SOP. Remunerasi tidak hanya dipandang sebagai kompensasi finansial,

tetapi juga sebagai bentuk penghargaan dan pengakuan terhadap beban kerja serta tanggung jawab tenaga kesehatan. Remunerasi yang dipersepsikan layak dan adil cenderung meningkatkan semangat, inisiatif, ketelitian, dan kedisiplinan dalam bekerja, sedangkan remunerasi yang dianggap rendah dan tidak sebanding dengan beban kerja dapat menurunkan motivasi. Peningkatan motivasi tersebut juga berkaitan dengan kepatuhan terhadap SOP. Tenaga kesehatan yang memiliki motivasi kerja lebih baik cenderung lebih konsisten menjalankan prosedur pelayanan, sedangkan rendahnya motivasi dapat mendorong kecenderungan untuk mengambil jalan pintas dalam pelaksanaan tugas. Namun, hubungan tersebut belum optimal karena sistem remunerasi masih berorientasi pada *pay for people* dan belum sepenuhnya dikaitkan dengan kinerja, kepatuhan SOP, maupun kualitas pelayanan.

Hasil penelitian juga mengidentifikasi beberapa faktor penghambat, yaitu lemahnya evaluasi kinerja, belum konsistennya penegakan SOP, keterbatasan sumber daya manusia, dan belum terintegrasinya data SIMRS/RME dengan sistem remunerasi. Meskipun secara teknis SIMRS/RME berpotensi digunakan untuk mengukur kinerja dan kepatuhan, pemanfaatannya belum didukung kebijakan yang memadai. Secara keseluruhan, hasil evaluasi menunjukkan bahwa sistem remunerasi yang adil, layak, transparan, dan berbasis kinerja berpotensi memperkuat motivasi kerja sekaligus meningkatkan kepatuhan terhadap SOP. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan indikator kinerja yang objektif, evaluasi remunerasi secara berkala, integrasi SIMRS/RME, serta penegakan SOP yang konsisten sebagai

bagian dari upaya peningkatan mutu pelayanan di RSUD Kabupaten Majene.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja maupun kepatuhan tenaga kesehatan terhadap SOP di RSUD Kabupaten Majene. Pengaruh terhadap motivasi kerja ditunjukkan oleh nilai t hitung 6,274 dengan signifikansi 0,000 dan koefisien 0,662, sedangkan pengaruh terhadap kepatuhan SOP ditunjukkan oleh t hitung 4,643 dengan signifikansi 0,000 dan koefisien 0,481. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan SOP dengan t hitung 3,215 dan signifikansi 0,002. Hasil uji Sobel sebesar $2,87 > 1,966$ menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan memediasi hubungan antara sistem remunerasi dan kepatuhan SOP.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa remunerasi tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi finansial, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan, keadilan, dan pengakuan terhadap kontribusi tenaga kesehatan. Remunerasi yang dianggap adil, layak, transparan, dan sesuai dengan beban serta kinerja dapat meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan kedisiplinan kerja. Sebaliknya, remunerasi yang tidak proporsional dapat menurunkan motivasi dan berpotensi memengaruhi konsistensi kepatuhan terhadap SOP. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wahyuhadi et al. (2023), Muthmainnah et al. (2019), Trisnowati et al. (2024), Fitriyana et al. (2024), serta Sugiarto dan Zainal (2025) yang menunjukkan pentingnya sistem kompensasi dalam meningkatkan motivasi, disiplin, dan kinerja tenaga kesehatan.

Namun, hasil kualitatif menunjukkan bahwa penerapan

remunerasi di RSUD Kabupaten Majene masih menghadapi berbagai permasalahan. Sistem yang berlaku masih berorientasi pada *pay for people* berdasarkan jumlah pasien dan belum sepenuhnya mempertimbangkan beban kerja, risiko, kompleksitas pelayanan, kualitas, serta kepatuhan terhadap SOP. Regulasi yang masih mengacu pada Peraturan Bupati tahun 2019, lemahnya evaluasi kinerja, belum optimalnya fungsi Tim Remunerasi dan SPI, ketidakseimbangan distribusi SDM, serta belum terintegrasinya SIMRS/RME dengan penilaian kinerja menjadi faktor penghambat utama. Kondisi tersebut menyebabkan persepsi keadilan dan transparansi remunerasi belum optimal, khususnya pada unit penunjang dan unit dengan risiko pelayanan tinggi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa remunerasi yang adil dan berbasis kinerja perlu diposisikan sebagai instrumen strategis manajemen rumah sakit untuk meningkatkan motivasi dan kepatuhan SOP. Reformasi sistem perlu diarahkan pada pembaruan regulasi, penetapan indikator kinerja yang objektif, evaluasi berkala, penguatan mekanisme *reward and punishment*, peningkatan transparansi, serta pemanfaatan SIMRS/RME sebagai dasar penilaian. Dengan demikian, sistem remunerasi dapat lebih responsif terhadap kontribusi dan kinerja tenaga kesehatan sekaligus mendukung peningkatan mutu pelayanan di RSUD Kabupaten Majene.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dan kualitatif, dapat disimpulkan bahwa sistem remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di RSUD Kabupaten Majene, dengan

nilai t sebesar 6,274 dan signifikansi 0,000. Sistem remunerasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan tenaga kesehatan terhadap SOP, dengan nilai t sebesar 4,643 dan signifikansi 0,000. Selanjutnya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan SOP dengan nilai t sebesar 3,215 dan signifikansi 0,002. Hasil uji Sobel menunjukkan nilai t sebesar 2,87 > 1,966, sehingga motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh sistem remunerasi terhadap kepatuhan SOP.

Secara kualitatif, sistem remunerasi yang berlaku masih berorientasi pada *pay for people* berdasarkan jumlah pasien dan belum sepenuhnya menerapkan prinsip *pay for performance*. Kondisi ini dipengaruhi oleh regulasi yang belum diperbarui, keterbatasan indikator kinerja, lemahnya evaluasi, ketidakseimbangan SDM, serta belum optimalnya pemanfaatan SIMRS/RME. Persepsi tenaga kesehatan terhadap sistem yang berlaku juga masih cenderung negatif, terutama terkait aspek keadilan, transparansi, dan efektivitas. Meskipun demikian, terdapat kesadaran tenaga kesehatan bahwa remunerasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi, disiplin, kepatuhan SOP, dan mutu pelayanan. Dengan demikian, reformasi sistem remunerasi menjadi kebutuhan strategis bagi peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan di RSUD Kabupaten Majene.

Saran

RSUD Kabupaten Majene bersama Pemerintah Daerah perlu melakukan reformasi sistem remunerasi menuju *pay for performance* melalui revisi regulasi, penetapan indikator kinerja yang objektif, serta mempertimbangkan beban kerja, risiko, tanggung jawab, kualitas pelayanan, dan kepatuhan terhadap SOP. Proses tersebut

perlu didukung koordinasi dengan Bupati dan DPRD Kabupaten Majene, *benchmarking* ke rumah sakit yang telah menerapkan remunerasi berbasis kinerja, serta *technical assistance* dari pihak yang memiliki kompetensi dalam pengembangan sistem remunerasi rumah sakit.

Manajemen rumah sakit juga perlu mengaktifkan tim penilai kinerja dan memperkuat fungsi evaluasi secara berkala, meningkatkan transparansi melalui sosialisasi mekanisme perhitungan remunerasi, serta mengintegrasikan data SIMRS/RME dengan penilaian kinerja. Untuk memperkuat motivasi tanpa menunggu perubahan regulasi, rumah sakit dapat menerapkan penghargaan nonfinansial seperti “Star of the Month”, sertifikat apresiasi, publikasi kinerja, prioritas pelatihan, dan rekomendasi pengembangan karier. Selain itu, kepatuhan SOP perlu menjadi salah satu indikator penilaian kinerja yang disertai mekanisme *reward and punishment* secara konsisten. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan sistem remunerasi yang lebih adil, transparan, berbasis kinerja, dan berorientasi pada peningkatan mutu pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Agustiningsih, H. N. (2023). *Remunerasi, kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai*. CV Pena Persada.
- Andriani, R., Disman, Ahman, E., & Santoso, B. (2023). Empirical effects of work environment, job satisfaction and work engagement on turnover intention in hospitality

- industry. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 129. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.129>
- Anggraini, M. R., Permatasari, P., Azahra, S., & Astuti, W. D. (2024). Efektivitas penilaian kinerja dan penggajian berbasis kinerja dalam peningkatan kualitas layanan kesehatan. *Indonesian Journal of Health Science*, 4(6), 883–892.
- Apriyanti, D. (2018). *Pengaruh remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi kasus Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan-KEMENDIKBUD)* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta].
- Astuti, R. W., Odyat, A. G., Andarusito, N., & Lestyaningsih, H. (2024). Analisis komparatif implementasi kebijakan remunerasi terhadap mutu pelayanan kesehatan di RSUD kelas D Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)*, 8(1), 54–70.
- Auri, F. (2010). *Analisis motivasi kerja tenaga perawat gigi di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Trisakti tahun 2010* [Tesis, Universitas Indonesia].
- Baba, A. (2015). Effect of remuneration and achievement motivation to be Sar Center employee performance industries result plantations Makassar. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 6(5), 217–225.
- Budiarto, F. S. I. (2021). *Penyusunan standar operasional prosedur untuk meningkatkan sistem pengendalian internal budidaya tambak udang vaname*.
- Cahyani, A., Samdin, Sabri, M., Ningtyas, A. P., & Mubaraq, A. (2025). The influence of leadership and compensation on employee performance mediated by work motivation among employees of the Regional Hospital of East Kolaka Regency. *Halu Oleo Management and Business Journal*, 2(1), 21–30. <https://doi.org/10.59890/ijatss.v2i7.2214>
- Cahyani, I. D., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. (2016). Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada perawat Rumah Sakit Jiwa (Studi pada bangsal kelas III RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 4(2), 2356–3346.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2017). *Designing and conducting mixed methods research*. Sage.
- Fadlillah, D., Ni Nyoman Putu Martini G., & Trias Setyowati. (2025). The influence of coordination and standard operating procedures on employee performance through motivation as intervening variable (Study on Protocol and Communication Department of Banyuwangi Regency). *Proceeding of International Conference on Social Science and Humanity*, 2(1), 553–565. <https://doi.org/10.61796/icoss.v2i1.197>
- Fatimah, Effendy, I., & Asriwati, A. (2025). Evaluation of the implementation of salary payment in improving the performance of honorary workers at the Aceh Singkil Hospital. *Promotor: Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 8(1), 109–113.

- <https://doi.org/10.32832/pro.v8i1.1071>
- Febrianti, I. T. D., & Andriani, H. (2024). The effect of compensation policy and work discipline on nurse productivity at dr. H. Marzoeki Mahdi Mental Hospital Bogor in 2023. *Journal of Indonesian Health Policy and Administration*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.7454/ihpa.v9i1.7344>
- Fitriyana, D. A., Prasetyo, J., & Wardani, R. (2024). The influence of remuneration on nurses' performance mediated by work motivation at Al-Ittihad Blitar General. *Strada International Conference on Health*, 1(1), 1–12.
- Gani, M. S., Arso, S. P., & Dwiantoro, L. (2023). Factors influencing health worker compliance in implementing patient safety goals in Indonesia: Systematic review. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 3(2), 102–109. <https://doi.org/10.55324/ijoms.v3i2.680>
- Garmelia, E., Susanto, E., Windari, A., & Fadhillah, I. Q. (2022). Bagaimana pemanfaatan sertifikat pelatihan pengelolaan sistem pembiayaan kesehatan berbasis casemix oleh rumah sakit. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, 10(2), 174. <https://doi.org/10.33560/jmiki.v10i2.477>
- Hakim, J. A., Maharani, G. D., Wasir, R., Melani, A. I., & Arbitera, C. (2025). The influence of compensation from wages and benefits on healthcare workers' performance in healthcare services. *Journal of Indonesian Health Policy and Administration*, 10(2), 61–68. <https://doi.org/10.7454/ihpa.v10i2.1135>
- Hamalik, O. (2003). *Proses belajar mengajar*. Bumi Aksara.
- Hartono, B., Sulaeman, S., Nopianna, I., & Sari, K. (2019). Pengaruh sistem remunerasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja perawat di RS Paru Gunawan tahun 2018. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 4(2), 24–30.
- Hartono, E. J. (2025). Narrative review: Optimization of AI-based HR management system for remuneration and performance equity in hospitals. *International Journal Administration, Business & Organization*, 6(2), 289–300. <https://doi.org/10.61242/ijabo.25.502>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hastuti, A. D., Puspaningrum, F. E., & Mulyadi, E. (2025). Peran kompensasi dan penilaian kinerja dalam meningkatkan kepuasan dan produktivitas tenaga kesehatan pada era digitalisasi rumah sakit. *Jurnal Teknologi dan Bisnis Cerdas*, 1(2), 113–124. <https://doi.org/10.64476/jtbc.v1i2.10>
- Herianto, D., & Mirsa, S. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Politik Profetik*, 6(1), 93–105.
- Herlinda, & Tanjung, M. S. B. (2019). *Pengaruh motivasi kerja paramedis terhadap kepuasan pasien dengan kompetensi paramedis sebagai variabel moderating rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Kota Padang*. Center for Open Science.

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Irianto, T. D. (2023). Model remunerasi jasa pelayanan yang berkeadilan bagi karyawan rumah sakit pemerintah daerah. *Jurnal Ners*, 7(2), 1459–1468. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i2.19200>
- Juliansyah, M. R., Aqid, B. M., Salsabila, A. P., & Nurfiyanti, K. (2025). Implementation of EMR system in Indonesian health facilities: Benefits and constraints. *Journal of Indonesian Health Policy and Administration*, 10(1), 30–38.
- Kemie, S. S. (2020). Efek motivasi dan remunerasi di dalam pengaruh work passion terhadap kinerja. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 190–207. <https://doi.org/10.33369/insight.15.2.190-207>
- Kirom, A. J. A. (2024). Efektivitas kinerja karyawan: Penerapan standar operasional prosedur dan deskripsi pekerjaan PT Kreasiboga Primatama. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 1(3), 97–102. <https://doi.org/10.70052/juma.v1i3.467>
- Kurniati, A., Roskam, E., & Efendi, F. (2021). Hospital nurses' perceptions of distributive justice under the national health insurance scheme in Indonesia. *Collegian*, 28(5), 506–514. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2021.01.003>
- Kurniawati, F., Fikaris, M. F., Eryani, I. S., Rohendi, A., & Wahyudi, B. (2023). The effect of workload, burnout, and work motivation on nurse performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(4), 915–927.
- Maharani, S. P., Fauzi, A., Whardani, S. P., Anggraini, M., & Mauliana, M. (2023). Penerapan standar operasional prosedur dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja PT Mega Kargo Logistik. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 1(4), 150–162.
- Mardiastuti, A. (2022). *Remunerasi adalah: Apa itu, contoh, dan tujuannya*. DetikJabar.
- Marlena, W. (2021). *Pengaruh teknologi informasi dan kepatuhan SOP terhadap kinerja pegawai (Studi pada PT. BPRS Way Kanan [Perseroda])* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung].
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370–396.
- Maslow, A. H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. *Journal of Personality*.
- Melyng, N. T., & Widodo, S. (2024). Correlation of standard operating procedures and work environment to employee work discipline of PT Ghania Creative Indonesia with work motivation as an intervening variable. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(2), 875–894. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i02.788>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage.
- Mua, E. L. (2011). *Pengaruh pelatihan supervisi klinik kepala ruangan terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Woodward Palu* [Tesis, Universitas Indonesia].

- Mundakir, & Wulansari, D. (2025). The influence of organizational support, motivation, and completeness of ERM SOP on compliance of health and medical personnel at Petrokimia Gresik Driyorejo Hospital. *International Journal of Health and Social Behavior*, 2(3), 1–6.
<https://doi.org/10.62951/ijhsb.v2i3.486>
- Muthmainnah, Yetti, K., Gayatri, D., & Kuntarti. (2019). Remuneration satisfaction to improve work motivation of nurses: A cross-sectional, descriptive analysis study. *Journal of International Dental and Medical Research*, 12(1), 291–298.
- Nahariah. (2019). Pengaruh sistem remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada pegawai UIN Alauddin Makassar). *Jurnal Mitra*, 17(1), 185–198.
- Natalia, U., Sabrida, R., Pratiwih, R. A., Person, S. U., Anoluthfa, Jingsung, J., Mutmainah, R., & Andriyani. (2023). Kepatuhan tenaga kesehatan dalam melaksanakan standar prosedur operasional dalam pemasangan infus di Puskesmas Alosika. *Journal Pelita Sains Kesehatan*, 2(1), 31–35.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Ilmu perilaku kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nurhayati, E., & Supardi, E. (2020). Sistem remunerasi dan kualitas kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 140–153.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Nurkharisma, I. N., Wahyudi, B., & Mulyani, K. (2025). Pengaruh kualitas rekam medis elektronik terhadap kepuasan tenaga kesehatan dengan kepatuhan sebagai variabel mediasi. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 5(2), 1277–1289.
- Nurrohmah, R. I., & Cahyani, R. R. (2023). Peran human capital business partner & general service PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Adi Soemarmo terhadap efektivitas kinerja perusahaan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 12(1), 47–58.
- Ogunnaike, O. O., Aribisala, A., Ayeni, B., & Osoko, A. (2019). Maslow theory of motivation and performance of selected technology entrepreneurs in Nigeria. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 10(2), 628–635.
- Permana, I. W. Y. R., Kusumawijaya, I. K., & Antari, N. L. S. (2025). Motivation as a mediator of communication and work discipline on employee performance: A study at Karangasem Hospital. *Journal of Management and Business Innovations*, 7(1), 69–81.
- Pratama, W. A., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh sistem remunerasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja pada perguruan tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46(1), 52–60.
- Prianto, D., Handayani, Y. I., & Astuti, D. D. (2024). The influence of workload, reward and punishment, and work environment on employee performance at RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso through work motivation as an intervening variable. *Artokulo: Journal of Accounting, Economic and Management*, 7(6), 267–274.
<https://doi.org/10.29138/ijebd.v7i6.3009>
- Putra, E., & Oktamianti, P. (2025). Implementation of the

- remuneration system on the level of job satisfaction of nurses in hospitals. *Jurnal Health Sains*, 6(5), 48–52.
<https://doi.org/10.46799/jhs.v6i5.2554>
- Rahmadani, R., Safitri, D., & Hartono, B. (2024). Pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai rumah sakit: Literatur review. *Jurnal Medika Nusantara*, 2(4), 102–111.
<https://doi.org/10.59680/medika.v2i4.1518>
- Rawinarno, T., Setyoko, H., Widiarto, A., & Alynudin, S. (2023). Manajemen kinerja aparatur sipil negara (ASN) berbasis bekerja dari rumah (work from home). *Jurnal Ilmiah Niagara*, 15(1), 113–129.
<https://doi.org/10.55651/juni.v15i1.21>
- Reo, H., Sayang, S., & Deme, K. (2022). Pengaruh penerapan pengendalian internal COSO terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 6(1), 81–88.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior*. Pearson.
- Roestiono, H., Nurfithriyani, S., & Marlin, T. (2016). Tinjauan pengaruh sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dalam mendukung pengendalian intern gaji dan upah pada Hotel Salak The Heritage. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 4(1), 14–20.
- Roza, N., Supriyati, Y., & Kadir. (2022). The effect of organizational culture, career development remuneration and job satisfaction on nurse performance in Regional General Hospital in Batam Embung Fatimah City. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 6(1), 38–53.
<https://doi.org/10.21009/ijhcm.06.01.4>
- Rusmiany, P., Wirawan, I. W. G., Yuesti, A., Nurdeviyanti, N. N., & Adnyana, I. M. D. (2023). Feasibility study of remuneration system and employee performance recording based on digital media in Payangan General Hospital. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 7(4), 12–30.
- Rusmiati, Purwadhi, & Kusnadi, D. (2024). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja perawat di ruang rawat inap Bougenville dan Matahari Rumah Sakit Khusus Paru Karawang. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(1), 8318–8330.
- Salawangi, G. E., Kolibu, F. K., & Wowor, R. (2018). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. *Kesmas*, 7(5).
- Santoso, J. D. (2014). *Lebih memahami SOP (standard operating procedure)*. Kata Pena.
- Sedarmayanti, M. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.
- Setiawati, J., & Arianto, T. (2024). The effect of standard operating procedures (SOP) and work environment on employee work productivity at PT. Agro Perak Sejahtera North Bengkulu. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4(1), 77–86.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-). Bumi Aksara.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap di sebuah SMK swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen*

- Perkantoran*, 4(2), 141–149.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Simanjuntak, E. (2021). *Perencanaan unit kerja rekam medis*. UIM Press.
- Sira, A. G., & Priskila, L. (2025). Pengaruh manajemen rumah sakit terhadap sistem remunerasi SDM kesehatan: Tinjauan literatur. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(2), 462–470.
- Skinner, B. F. (2019). *The behavior of organisms: An experimental analysis*. BF Skinner Foundation.
- Soetomo, C. T., Gunawan, M. F. B., Fernaldi, K., & Hasan, H. (2025). The effect of organizational culture, team collaboration, and work motivation on the performance of health workers in Cahaya Bunda Mother and Child Hospital. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJJSE)*, 8(2), 3608–3621.
- Sudarsono, M. F., Masyurrosyidi, H., & Chalidyanto, D. (2021). Sistem remunerasi terhadap motivasi kerja dan kinerja perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(1), 115–124.
<https://doi.org/10.31539/jks.v5i1.1476>
- Sugiarto, H., & Zainal, V. R. (2025). The effect of competency and remuneration on healthcare workers performance mediated by work discipline at Rumah Sakit Pusat Pertamina. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 6(3), 130–147.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujatmiko, T. (2024). Pengaruh sistem penilaian kinerja dan sistem remunerasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Badan Pengelola Dana Perkebunan Kelapa Sawit. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(3).
- Sulistiyowati, A. D., Handayani, S., Wahyuningsih, A., & Kurniawati, D. (2021). Nurses' attitudes and motivation in compliance with standard operating procedures of blood transfusion at Yogyakarta Islamic Hospital PDHI. *Proceedings of the 1st Paris Van Java International Seminar on Health, Economics, Social Science and Humanities (PVJ-ISHESSH 2020)*, 535, 349–352.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.210304.077>
- Suprpto. (2021). Nurse compliance in implementing post op wound care standard operating procedures. *Media Keperawatan Indonesia*, 4(1), 16–21.
<https://doi.org/10.26714/mki.4.1.2021.16-21>
- Surya, M. (2004). *Psikologi pembelajaran dan pengajaran*. Pustaka Bani Quraisy.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Taufiq, A. R. (2019). Penerapan standar operasional prosedur (SOP) dan akuntabilitas kinerja rumah sakit. *Jurnal Profita*, 12(1), 56.
<https://doi.org/10.22441/profita.2019.v12.01.005>
- Trisnowati, D., Asropi, & Sutrisno, E. (2024). Remuneration model for health workers in a state university hospital (Case study at the University of Indonesia Hospital). *Quantitative Economics and Management Studies*, 5(1), 1–9.
<https://doi.org/10.35877/454ri.qe.ms2125>
- Utami, A. R. D. (2020). Terapan standar operasional prosedur keselamatan dan kesehatan kerja. *Higeia*

- Journal of Public Health Research and Development*, 4(Special 1), 5.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.
- Wahyuhadi, J., Hidayah, N., & Aini, Q. (2023). Remuneration, job satisfaction, and performance of health workers during the COVID-19 pandemic period at the Dr. Soetomo Hospital Surabaya, Indonesia. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 701–711.
<https://doi.org/10.2147/PRBM.S396717>
- Wibowo, H., & Firna, L. (2025). Integration of professional ethics, SOP compliance, and health worker professionalism in improving the quality of health services: Case study in Indonesian health institutions. *Journal of Health Management, Administration and Public Health Policies (HealthMAPs)*, 3(1), 28–37.
<https://doi.org/10.52060/healthmaps.v3i1.3197>
- Widiastuti, H., Manuhara Putra, W., Rahman Utami, E., & Suryanto, R. (2019). Menakar tata kelola badan usaha milik desa di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(2), 257–288.
- Yudha, K. B. K. (2019). *Pengertian remunerasi: Tujuan, unsur, dan faktor pertimbangannya*. Finansialku.com.
- Zainaro, M. A., Isnainy, U. C. A. S., Furqoni, P. D., & Wati, K. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat tahun 2017. *Jurnal Kesehatan Holistik*, 11(4), 209–215.
- Zalmah, Darmawan, C., Widjaja, Y. R., & Riswanda, J. (2024). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pelayanan terhadap kinerja pegawai. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 10(2), 155–159.