

Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit : *Literatur Review*

Revina Rahmadani¹, Diana Safitri², Budi Hartono³
Universitas Hang Tuah Pekanbaru, Indonesia¹⁻³

Alamat : Jl. Mustafa Sari No.5, Tengkerang Sel., Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28281,
Indonesia

Korespondensi penulis : revina.r.akri@gmail.com

Abstract Providing adequate remuneration is an important step in enhancing work motivation, which in turn can have a positive impact on hospital staff performance, enabling them to deliver quality services. This literature review aims to further explore the influence of remuneration and work motivation in the hospital environment. A total of 10 relevant articles were reviewed regarding the relationship between remuneration and work motivation in hospitals. The databases used for this search were Google Scholar, Science Direct, and Semantic Scholar. The keywords used were remuneration, motivation, and hospitals. The results were filtered using the PICO elements and the CRAAP method. The findings indicate that remuneration not only serves as a tool for motivation but also improves job satisfaction, which contributes to better performance. Hospitals need to adopt a holistic approach that includes fair remuneration, recognition of performance, and a supportive work environment to motivate employees, which indirectly enhances the quality of healthcare services.

Keywords: work, motivation, remuneration, hospitals

Abstrak Pemberian remunerasi yang layak merupakan langkah penting dalam meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja pegawai rumah sakit, sehingga memungkinkan mereka untuk memberikan layanan yang berkualitas. Studi literatur ini bertujuan untuk menggali lebih dalam pengaruh antara remunerasi dan motivasi kerja di lingkungan rumah sakit. Hasil penelusuran literatur yang diperoleh sebanyak 10 artikel yang relevan dengan pengaruh antara remunerasi dan motivasi kerja di lingkungan rumah sakit. Basis data yang digunakan Google Schoolar, Science Direct, semantic Scholar. Kata kunci yang digunakan adalah remunerasi, motivasi, rumah sakit. Hasil pencarian melewati proses penyaringan dengan elemen PICO dan metode CRAAP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi tidak hanya berperan sebagai alat untuk memotivasi, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Rumah sakit perlu mengadopsi pendekatan holistik yang mencakup remunerasi yang adil, penghargaan terhadap kinerja, serta lingkungan kerja yang mendukung untuk memotivasi kerja pegawai yang secara tidak langsung meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Kata Kunci : motivasi, kerja, remunerasi, Rumah sakit

1. PENDAHULUAN

Sistem remunerasi adalah salah satu aspek penting yang diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di sektor kesehatan seperti rumah sakit. Remunerasi berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi tenaga kerja, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai (Wahyuhadi et al, 2023). Motivasi kerja yang tinggi pada pegawai rumah sakit sangat penting untuk memastikan pelayanan kesehatan yang optimal dan responsif. Dengan sistem remunerasi yang tepat, pegawai rumah sakit diharapkan memiliki semangat kerja yang lebih baik dan lebih puas dalam melaksanakan tugas mereka (Pramida dan Mulyanti, 2023).

Remunerasi di rumah sakit tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga insentif, bonus, tunjangan kesehatan, dan manfaat lainnya. Komponen-komponen ini dianggap dapat memberikan motivasi tambahan kepada pegawai, khususnya bagi mereka yang berhadapan langsung dengan pasien dan menghadapi risiko pekerjaan yang tinggi (Pangkey et al, 2022). Penerapan sistem remunerasi yang memadai diharapkan dapat mendorong pegawai rumah sakit untuk memberikan layanan kesehatan dengan standar yang tinggi, serta meminimalkan tingkat stres dan kejenuhan kerja (*burnout*) yang kerap dialami tenaga medis (Khairina da Afrizai, 2024).

Penelitian Khairisyaf et al (2021) menunjukkan bahwa remunerasi yang memadai memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Pegawai yang merasa dihargai melalui kompensasi yang layak cenderung memiliki tingkat kepuasan dan semangat kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap sistem remunerasi seringkali menyebabkan rendahnya motivasi, stres, dan bahkan keinginan untuk berpindah kerja. Dalam konteks rumah sakit, yang menuntut kinerja tinggi dan penuh dedikasi, penting bagi manajemen untuk memahami sejauh mana remunerasi dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dan menemukan cara terbaik untuk menerapkan kebijakan tersebut.

Studi literatur ini bertujuan untuk menggali lebih dalam pengaruh antara remunerasi dan motivasi kerja di lingkungan rumah sakit, dengan menganalisis berbagai hasil penelitian, kajian ini diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor remunerasi yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja. Selain itu, kajian ini akan menyoroti aspek keadilan dalam sistem remunerasi, yang juga berperan dalam membentuk persepsi pegawai terhadap penghargaan yang mereka terima. Pegawai yang merasa bahwa remunerasi yang diterima sebanding dengan usaha mereka cenderung lebih termotivasi dan memiliki komitmen yang lebih besar.

2. KAJIAN PUSTAKA

Remunerasi

Remunerasi adalah upah yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kontribusi mereka terhadap organisasi dengan melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Remunerasi merupakan hal yang penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Berdasarkan literatur, remunerasi dapat mendorong motivasi dan semangat kerja, sehingga seseorang akan lebih giat dalam bekerja (Dewi, 2019). Selain itu, remunerasi juga dapat berperan dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik. Pemberian remunerasi yang tepat dapat menjadi langkah efektif untuk mendorong karyawan agar meningkatkan kinerjanya, karena kinerja tersebut akan

berpengaruh langsung terhadap jumlah penghargaan yang diterima. Dengan kata lain, remunerasi adalah suatu ikatan antara organisasi dan karyawan serta menjadi daya tarik bagi karyawan (Nasution, 2019).

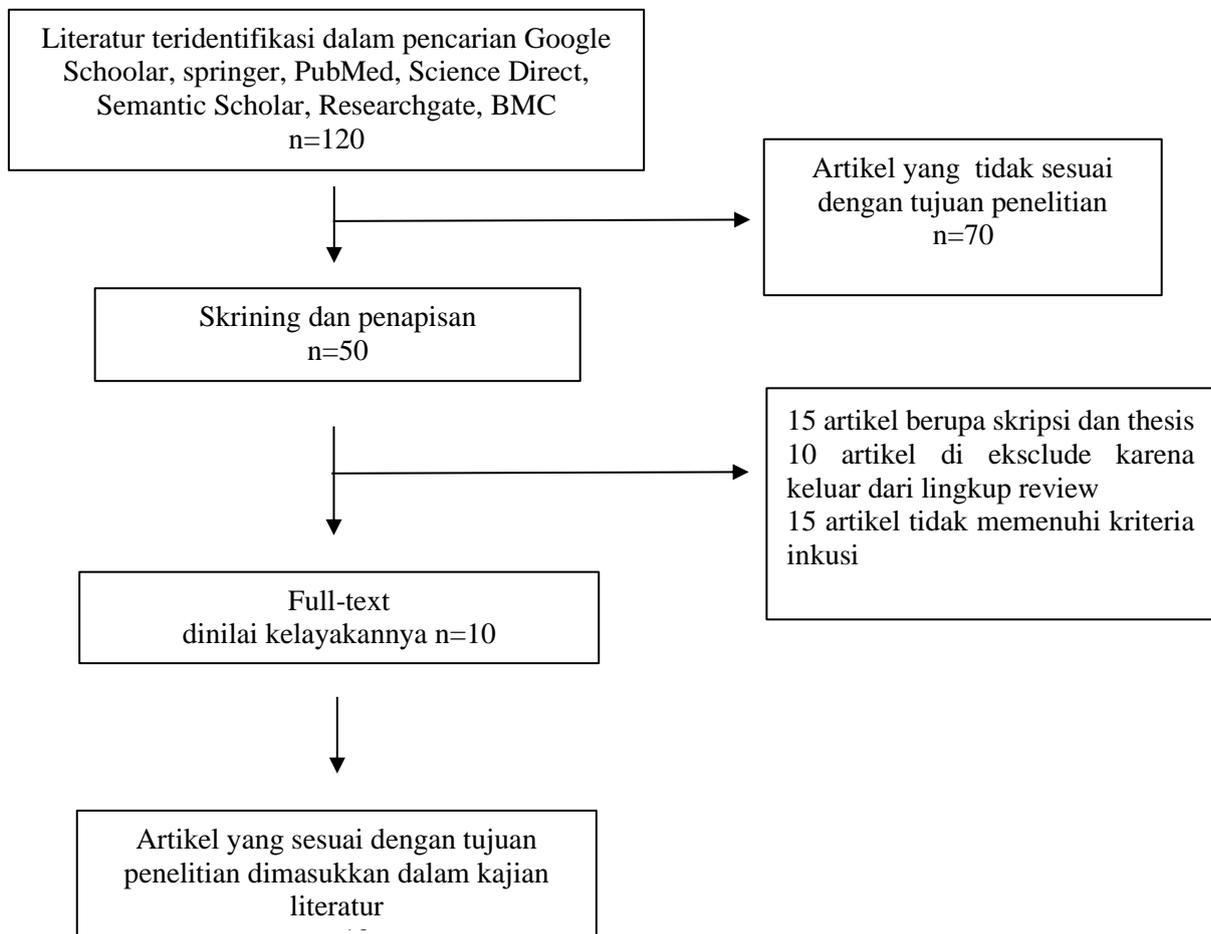
Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin yang berarti "menggerakkan," merujuk pada dorongan internal yang mendorong seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Secara umum, motivasi dapat digambarkan sebagai kondisi eksternal yang merangsang perilaku tertentu dan respons internal yang memengaruhi tindakan manusia. Tujuan motivasi adalah untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu. Semakin jelas tujuan yang ingin dicapai, semakin efektif pula cara tindakan yang diberikan insentif (Swarjana, 2022). Notoatmodjo (2018) menjelaskan bahwa motivasi memiliki tiga fungsi utama: pertama, mendorong tindakan manusia sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi untuk bertindak; kedua, menentukan arah tindakan agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai; dan ketiga, memilih tindakan yang tepat untuk mencapai keselarasan tujuan, sambil mengesampingkan tindakan yang tidak bermanfaat. Motivasi juga dapat dibedakan menjadi dua jenis menurut Pieter (2019), yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik muncul dari dalam diri seseorang tanpa adanya dorongan dari luar, sementara motivasi ekstrinsik timbul karena pengaruh atau dorongan eksternal, seperti dukungan dari keluarga atau tenaga kesehatan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah literatur review yang dilakukan melalui penelusuran artikel penelitian yang sudah terpublikasi. Database yang peneliti gunakan untuk mencari jurnal yang berkaitan dengan judul penelitian yaitu antara lain Google Scholar, Science Direct, Semantic Scholar, BMC. Artikel penelitian yang dicari dan dipilih adalah jurnal yang diterbitkan pada 5 tahun terakhir yaitu dari tahun 2020 sampai 2024. Strategi pencarian pada literatur penelitian ini menggunakan kata kunci dalam bahasa Inggris dengan menggunakan kombinasi boolean dari setiap elemen PICOS yaitu ("*Remuneration*" OR "*payment*"), ("*motivation*" OR "*motive*"). kriteria inklusi didasarkan pada elemen PICOS. Fokus utama adalah motivasi kerja pegawai rumah sakit dan artikel yang membahas pengaruh antara remunerasi dan motivasi kerja di lingkungan rumah sakit. *Study type* yang digunakan terdiri dari bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, pembatasan tahun publikasi yaitu lima tahun terakhir dan jenis penelitian yaitu studi kuantitatif dengan desain cross sectional, Studi kualitatif Action research, systematic literature survey. Artikel yang dipilih telah disaring berdasarkan metode kriteria evaluasi CRAAP

(*Currency, Relevance, Authority, Accuracy, dan Purpose*) yaitu telah ditemukan banyak literatur dari jurnal-jurnal berbahasa Indonesia dan Inggris yakni sebanyak 120. Setelah dilakukan duplikasi dan penapisan, ditemukan sebanyak 70 artikel yang tidak memiliki teks lengkap karena berupa repository atau digital library dan tidak dapat diakses, ada 15 artikel berupa skripsi dan thesis, kemudian beberapa artikel di ekslude karena keluar dari lingkup review seperti 10 artikel memiliki tema pelayanan umum, lokasi penelitian tidak dilakukan di Rumah sakit. Kemudian ada 15 artikel tidak memenuhi kriteria inklusi seperti sample bukan pegawai rumah sakit, hasil penelitian tidak mengukur motivasi. Sehingga setelah ditinjau menggunakan metode kriteria evaluasi CRRAP maka tersisa 10 artikel yang sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat menjawab pertanyaan penelitian.



Gambar 1. Alur Pemilihan Literatur

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pencarian studi atau artikel, ditemukan 8 studi kuantitatif dengan pendekatan cross sectional analisis data menggunakan SPSS, 2 studi desain kuantitatif deskriptif dengan analisis data Partial Least Square (PLS). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel 1 daftar artikel hasil pencarian.

Tabel 1. Daftar Artikel Hasil Pencarian

No	Author, Title, Journal	Method Design	Results	Database
1	Pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian umum di Rumah Sakit Kanker Dharmais (Febrianti et al, 2022)	Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan <i>Cross sectional</i> . analisis data menggunakan SPSS	Secara simultan terdapat pengaruh antara Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais ($p = 0,000$)	Semantic Scholar
2	Pengaruh sistem remunerasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan dampaknya terhadap kinerja perawat di RS Paru Gunawan (Hartono et al, 2020)	Jenis penelitian kuantitatif. Metode analisis deskriptif dengan analisis data Partial Least Square (PLS).	adanya pengaruh signifikan antara sistem remunerasi terhadap motivasi, kepuasan layanan, dan kinerja perawat. Hal ini dibuktikan dengan hasil aplikasi Smart Partial Least Square yang menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai $>0,6$ dengan nilai korelasi yang mendekati 1, dan hasil uji validitas pada setiap indikator menunjukkan hasil yang valid dengan nilai $>0,7$.	Google Scholar
3	Sistem remunerasi terhadap motivasi kerja dan kinerja perawat (Sudarsono et al, 2021)	Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan <i>Cross sectional</i> . analisis data menggunakan SPSS	sistem remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan pada motivasi perawat ($p = 0,022$)	Reseach Gate
4	Peran remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat (Sari et al, 2023)	Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan <i>Cross sectional</i> . analisis data menggunakan SPSS	Terdapat pengaruh remunerasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat.	Reseach Gate
5	Hubungan remunerasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping (Apriliani dan Hidayah, 2020)	Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan <i>Cross sectional</i> . analisis data menggunakan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan variabel remunerasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja ($p=0,007$), motivasi kerja ($p=0,00$) dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja ($p=0,001$)	Google Scholar

6	Pengaruh remunerasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar (Permatasari et al, 2021)	Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan <i>Cross sectional</i> . analisis data menggunakan SPSS	Faktor-faktor utama yang da pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja perawat, ada pengaruh yang signifikan antara tunjangan terhadap kinerja perawat, ada pengaruh yang signifikan antara pekerjaan terhadap kinerja perawat, ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas terhadap kinerja perawat.	Google Scholar
7	Pengaruh remunerasi dan kompetensi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai bagian administrasi RSMH Palembang. (Ritonga et al, 2024)	Jenis penelitian kuantitatif. Metode analisis deskriptif dengan analisis data Partial Least Square (PLS).	terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Remunerasi terhadap kepuasan kerja pegawai. (p 0,000).	Semantic Scholar
8	Remuneration, job satisfaction, and performance of health workers during the COVID-19 pandemic period at the Dr. Soetomo Hospital Surabaya, Indonesia (Wahyuhadi et al, 2023)	Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan <i>Cross sectional</i> . analisis data menggunakan SPSS	Terdapat korelasi positif yang signifikan antara variabel remunerasi dengan kinerja petugas kesehatan(p 0,000).	Science Direct
9	The influence of leadership, remuneration, and work motivation on the performance of employees of Yogyakarta Islamic Hospital PDHI (Karnadi et al, 2023)	Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan <i>Cross sectional</i> . analisis data menggunakan SPSS	Kepemimpinan, Remunerasi, dan Motivasi Kerja, secara simultan atau bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSIY PDHI.	MBC
10	Remuneration satisfaction to improve work motivation of nurses: A cross-sectional, descriptive analysis study (Muthmainnah et al, 2020)	Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan <i>Cross sectional</i> . analisis data menggunakan SPSS	Terdapat korelasi yang signifikan antara kepuasan remunerasi dengan motivasi kerja (P = 0,019). Perawat yang puas dengan remunerasi memiliki kemungkinan 3 kali lebih besar untuk menunjukkan motivasi kerja yang tinggi	Science Direct

Berdasarkan hasil analisis dari 10 artikel, bahwa remunerasi memiliki dampak yang kuat dan positif terhadap motivasi dan kinerja. Penelitian oleh Febrianti et al (2022) menemukan bahwa remunerasi dan motivasi secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai bagian umum di Rumah Sakit Kanker Dharmais, dengan korelasi signifikan (p = 0,000). Hal ini menunjukkan bahwa baik penghargaan intrinsik maupun ekstrinsik berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Demikian pula, penelitian Hartono et al (2020) diketahui bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan akhirnya meningkatkan kinerja perawat. Penelitian oleh Sudarsono et al (2021) berfokus pada

dampak remunerasi terhadap motivasi kerja dan kinerja perawat di berbagai fasilitas kesehatan. Penelitian ini menunjukkan hubungan signifikan antara remunerasi dengan motivasi ($p = 0,022$), yang semakin mendukung pendapat bahwa sistem remunerasi yang lebih baik akan mendorong motivasi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Sari et al (2023), bahwa ada pengaruh simultan antara remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat, dan menemukan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Sementara itu hasil penelitian Apriliani dan Hidayah (2020) mengeksplorasi hubungan antara remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja di kalangan perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja ($p = 0,007$) dan motivasi kerja ($p = 0,00$), dengan motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja ($p = 0,001$). Temuan ini menunjukkan peran penting dari sistem kompensasi yang komprehensif dalam tidak hanya memotivasi karyawan, tetapi juga memastikan kepuasan mereka, yang krusial untuk kinerja yang optimal. Penelitian oleh Permatasari et al (2021) tentang pengaruh remunerasi terhadap kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar memberikan wawasan lebih lanjut mengenai bagaimana komponen-komponen spesifik dari remunerasi, seperti insentif, tunjangan, hadiah terkait pekerjaan, dan fasilitas, secara langsung mempengaruhi kinerja perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap faktor memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, semakin memperkuat gagasan bahwa sistem remunerasi yang terstruktur dengan baik adalah kunci untuk meningkatkan hasil kerja di fasilitas kesehatan. Hasil penelitian Ritonga et al (2024) diketahui peran remunerasi dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai di RSMH Palembang, dan menemukan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Konteks yang lebih luas tentang kinerja pekerja kesehatan, terutama selama krisis seperti pandemi COVID-19, dibahas oleh Wahyuhadi et al. (2023) dalam penelitiannya di RS Dr. Soetomo Surabaya. Penelitian menemukan korelasi positif yang signifikan antara remunerasi dan kinerja petugas kesehatan ($p = 0,000$), terutama di masa-masa yang penuh tantangan, yang menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan motivasi sangat penting untuk mempertahankan kinerja tinggi, terutama dalam situasi krisis.

Selain itu, hasil penelitian Karnadi et al (2023) diketahui adanya pengaruh kombinasi antara kepemimpinan, remunerasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Penelitian menegaskan bahwa kepemimpinan, bersama dengan

remunerasi yang tepat dan motivasi kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menyoroti pentingnya pendekatan holistik dalam mengelola staf kesehatan. Muthmainnah et al (2020) melakukan penelitian cross-sectional yang berfokus pada kepuasan remunerasi dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja perawat. Hasil penelitian menemukan bahwa perawat yang puas dengan remunerasi memiliki kemungkinan tiga kali lebih besar untuk menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, yang semakin menggarisbawahi hubungan langsung antara kepuasan kompensasi dan perilaku motivasi.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa remunerasi, baik sebagai faktor pemotivasi maupun sebagai penentu kepuasan kerja, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jelas bahwa organisasi, khususnya di sektor kesehatan, perlu menerapkan sistem remunerasi yang efektif yang tidak hanya memberikan kompensasi yang adil, tetapi juga berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja secara keseluruhan. Temuan ini juga menekankan pentingnya pendekatan multidimensional yang mencakup kompensasi yang adil, kepemimpinan yang efektif, dan faktor lingkungan kerja untuk memastikan kinerja optimal dari tenaga kerja kesehatan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dari sepuluh artikel yang dibahas, dapat disimpulkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan di sektor kesehatan. Remunerasi yang adil dan komprehensif, termasuk gaji, insentif, dan tunjangan, terbukti meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem remunerasi yang baik harus diimbangi dengan pemberian penghargaan dan pengakuan atas kinerja, pengembangan kompetensi, serta kepemimpinan yang efektif. Selain itu, rumah sakit dan lembaga kesehatan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap sistem remunerasi agar tetap relevan dan adaptif terhadap kebutuhan karyawan. Untuk itu, penting bagi organisasi kesehatan untuk menerapkan sistem remunerasi yang tidak hanya memberikan kompensasi yang adil, tetapi juga berfungsi untuk memotivasi karyawan agar mencapai kinerja optimal, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliani, E., & Hidayah, N. (2020). Hubungan remunerasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 137-140. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.777>
- Dewi NM. (2019). Remuneration with Job Satisfaction as an Intervening Variable on Employee Performance. *Journal EQ*.6(1):25031546.
- Febrianti, R., Ningsih, P. T. S., Basri, H., & Sumini. (2022). Pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian umum di Rumah Sakit Kanker Dharmais. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi MH Thamrin*, 3(2), 1-14. <https://journal.thamrin.ac.id/index.php/ileka/article/view/1161/pdf>
- Hartono, B., Sulaeman, S., Nopianna, I., & Sari, K. (2020). Pengaruh sistem remunerasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan dampaknya terhadap kinerja perawat di RS Paru Gunawan. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 4(2). <https://doi.org/10.30651/jkm.v4i2.2740>
- Karnadi, H., Hidayat, A. C., & Asakdiya, S. (2023). The influence of leadership, remuneration, and work motivation on the performance of employees of Yogyakarta Islamic Hospital PDHI. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 8(3), 437-454. <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpim>
- Khairina, & Afrizai. (2024). Sistem remunerasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 3532–3540.
- Khairisyaf, O., Lestari, Y., & Bachtiar, H. (2021). Hubungan remunerasi dengan kinerja dan kepuasan kerja staf medis di RSUP Dr. M. Djamil Padang. *Jurnal Human Care*, 6(1), 165–171.
- Khairunnisa, Z. A., Bahri, S., & Effendy, S. (2021). Effect of workload, compensation, and motivation on employee performance at Madani Medan General Hospital. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4), 10807-10813. DOI: <https://doi.org/10.33258/birci.v4i4.3134>
- Muthmainnah, Y., Yetti, K., & Gayatri, D. (2020). 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.
- Nasution DAD. (2019). The Influence of Remuneration and Work Effort on Employee Performance at the Medan District Attorney's Office. *J Akuntansi Dan Bisnis*. 5(1):71–80. doi:10.31289/jab.v5i1.2441
- Notoatmodjo, S. (2018). *Promosi Kesehatan Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pangkey, D. Y., Djamil, M., Sutawijaya, A. H., & Saluy, A. B. (2022). Strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan di rumah sakit tipe C Jakarta Timur. *Jurnal Doktor Manajemen*, 5(1), 15–25.
- Permatasari, N. I., Nurbaeti, N., & Ahri, R. A. (2021). Pengaruh remunerasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*, 2(1), 78-86.

<http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph1509>

- Pieter, HZ. (2019). *Pengantar Psikologi Dalam Keperawatan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pramida, U., & Mulyanti, D. (2023). Strategi peningkatan kinerja pegawai di rumah sakit: Systematic literature review. *Jurnal EBISMEN*, 2(1), 229–239.
- Ritonga, E. F., Mellita, D., Gunarto, M., & Fitriasuri. (2024). Pengaruh remunerasi dan kompetensi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai bagian administrasi RSMH Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 14(1), 157-171.
- Sudarsono, M. F., Masyurrosyidi, H., & Chalidyanto, D. (2021). Sistem remunerasi terhadap motivasi kerja dan kinerja perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(1), 115–124.
- Swarjana, I. K. (2022). *Konsep Pengetahuan, Sikap, Perilaku, Persepsi, Stres, Kecemasan, Nyeri, Kecemasan, Nyeri, Dukungan Sosial, Kepatuhan, Motivasi, Kepuasan, Pandemi Covid-19, Akses Layanan Kesehatan*. Yogyakarta: Andi.
- 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.S343520>