

PENINGKATAN KINERJA PERAWAT DI RSUD dr. R. SOETIJONO BLORA MELALUI REMUNERASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA

Nurwanto Adi P¹, Mutamimah²

adienurwanto@gmail.com¹

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran Remunerasi dalam meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD dr. R. Soetijono Blora melalui Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Penelitian ini menggunakan desain penelitian eksplanatori, yang fokus pada hubungan antar variabel: Kinerja Perawat, Remunerasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan wawasan yang dapat diterapkan langsung di dalam organisasi. Populasi penelitian terdiri dari 181 perawat di RSUD dr. R. Soetijono, Blora, dan karena ukuran populasi yang terkelola, teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala pengukuran interval, dengan pilihan jawaban berkisar dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Untuk menguji hipotesis, digunakan Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Remunerasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja; 2) Remunerasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja; 3) Remunerasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Perawat; 4) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat; 5) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat; 6) Motivasi kerja yang didorong oleh remunerasi dapat meningkatkan Kinerja Perawat; 7) Disiplin kerja yang didorong oleh remunerasi dapat meningkatkan Kinerja Perawat.

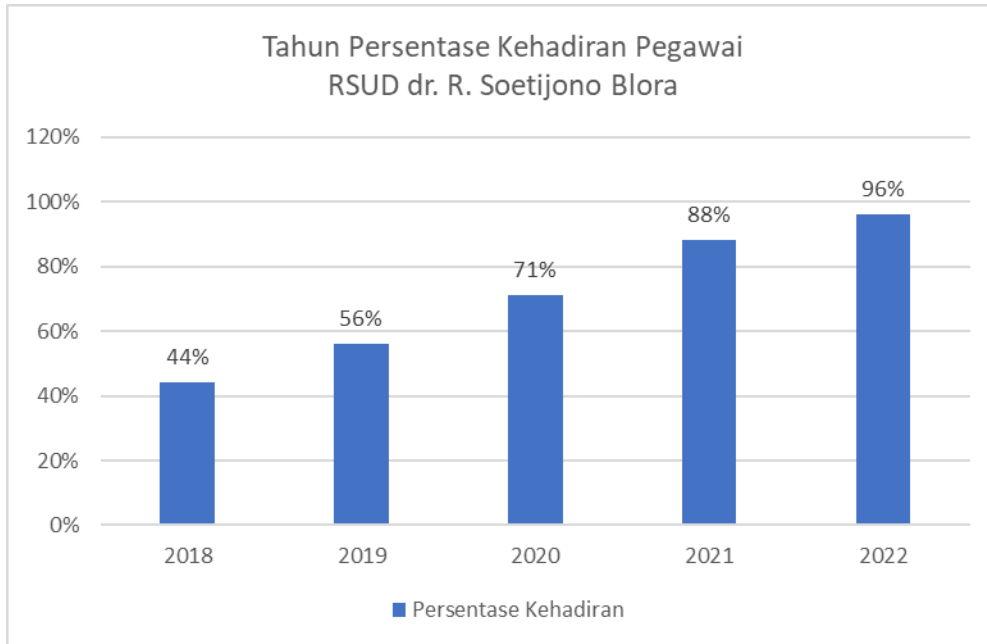
Kata Kunci: Remunerasi, Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kinerja Perawat.

Abstract

This study aims to examine the role of Remuneration in enhancing Nurse Performance at RSUD dr. R. Soetijono Blora through Work Motivation and Work Discipline. The research uses an explanatory research design, focusing on the relationships between the variables: Nurse Performance, Remuneration, Work Motivation, and Work Discipline. This approach was chosen to provide insights that can be directly applied within the organization. The study population consists of 181 nurses at RSUD dr. R. Soetijono, Blora, and due to the manageable population size, a census sampling technique was used. Data were collected through questionnaires using an interval measurement scale, with response options ranging from 1 (Strongly Disagree) to 5 (Strongly Agree). To test the hypotheses, Structural Equation Modeling (SEM) with a Partial Least Squares (PLS) approach was used. The results indicate that: 1) Remuneration has a positive effect on work motivation; 2) Remuneration has a positive effect on work discipline; 3) Remuneration has a positive but not significant effect on Nurse Performance; 4) Work motivation positively influences Nurse Performance; 5) Work discipline positively influences Nurse Performance; 6) Work motivation driven by remuneration improves Nurse Performance; 7) Work discipline driven by remuneration improves Nurse Performance.

Keywords: Remuneration; Work Motivation, Work Discipline, Nurse Performance.

PENDAHULUAN



Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa persentase kehadiran pegawai RSUD dr. R. Soetijono Blora pada tahun 2018 adalah sebanyak 44%, kemudian pada tahun 2019 adalah sebanyak 56% kemudian tahun 2020 sebanyak 71% kemudian pada tahun 2021 sebanyak 88% kemudian pada tahun 2022 sebanyak 96%. Tetapi untuk tahun 2018 dan 2019 tidak dapat dijadikan acuan karena pada tahun tersebut absensi belum menggunakan absensi fingerprint.

Sehingga dari permasalahan dan riset gap maka hal ini yang menjadi alasan peneliti tertarik memilih judul “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD dr. R. Soetijono Blora dengan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai Pemediasi”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori untuk menganalisis hubungan antara variabel Kinerja Perawat, Remunerasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja. Populasi penelitian terdiri dari 181 perawat di RSUD dr. R. Soetijono Kabupaten Blora, dan karena jumlahnya tidak terlalu besar, teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan pertanyaan tertutup dan terbuka, serta dokumentasi yang mendukung penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan secara digital melalui Google Form untuk efisiensi, meskipun ada kendala tingkat pengembalian yang rendah, yang diatasi dengan tindakan lanjutan berupa komunikasi langsung dengan responden.

Analisis data dilakukan menggunakan model persamaan struktural berbasis Partial Least Square (PLS) dengan software Smart PLS. Evaluasi model mencakup pengukuran outer model untuk validitas dan reliabilitas indikator, serta inner model untuk menilai hubungan antar variabel laten. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-statistik untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model diuji dengan melihat nilai R-square dan Q-square untuk mengetahui relevansi prediktifnya. Keseluruhan metode ini memastikan bahwa penelitian memberikan hasil yang akurat dan aplikatif bagi organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai hasil estimasi SEM PLS pada tabel di atas, selanjutnya analisis dilakukan dengan menguji setiap hipotesis penelitian.

Pengaruh Remunerasi terhadap motivasi kerja.

Pengujian hipotesis 1 membuktikan remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja yang artinya adalah SDM dengan remunerasi yang tinggi akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh (M. Damanik, 2021; Damayanti et al., 2024; Firdaus et al., 2024; Nasution et al., 2019; V. A. Putra & Gunawan, 2023; Ruktipriangga et al., 2022) bahwa remunerasi berkorelasi signifikan terhadap motivasi.

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Remunerasi direfleksikan melalui empat indikator yaitu indikator Gaji dan tunjangan kerja, Program kesehatan dan pensiun, Kenaikan pangkat dan Promosi jabatan. sedangkan pengukuran variabel Motivasi kerja direfleksikan melalui empat indikator yaitu Dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, Dorongan untuk memenuhi kebutuhan keselamatan, Dorongan untuk memenuhi kebutuhan social, Dorongan untuk memenuhi kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri.

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator dengan nilai outer loading tertinggi pada variabel remunerasi adalah program kesehatan dan pensiun, sedangkan pada variabel motivasi kerja adalah dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis. Hal ini mengindikasikan bahwa program kesehatan dan pensiun yang baik memiliki kontribusi paling signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis mereka. Artinya, karyawan yang merasa mendapatkan perlindungan kesehatan dan jaminan masa depan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal.

Nilai outer loading terendah untuk indikator pada variabel remunerasi adalah Promosi jabatan, sedangkan untuk variabel motivasi kerja adalah Dorongan untuk memenuhi kebutuhan keselamatan. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam promosi jabatan dapat berkontribusi secara positif terhadap dorongan individu untuk memenuhi kebutuhan akan keselamatan. Artinya, kebijakan promosi jabatan yang jelas, adil, dan terstruktur tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan atas kinerja pegawai tetapi juga meningkatkan rasa aman dan kepastian bagi mereka dalam hal karier dan kesejahteraan.

Pengaruh Remunerasi terhadap disiplin kerja

Pengujian hipotesis 2 membuktikan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja yang berarti bahwa SDM dengan remunerasi yang tinggi akan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Penelitian ini mendukung sejumlah studi yang juga menekankan bahwa sistem remunerasi yang transparan dan berkeadilan menciptakan rasa penghargaan di antara karyawan (M. Damanik, 2021; Sutagana et al., 2023).

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel remunerasi direfleksikan melalui empat indikator yaitu indikator gaji dan tunjangan kerja, program kesehatan dan pensiun, kenaikan pangkat dan promosi jabatan sedangkan pengukuran variabel disiplin kerja direfleksikan melalui empat indikator yaitu mematuhi peraturan organisasi, menggunakan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan tingkat absensi.

Nilai outer loading tertinggi untuk indikator variabel remunerasi adalah program kesehatan dan pensiun, sedangkan untuk indikator variabel disiplin kerja adalah

tanggung jawab dalam pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa program kesehatan dan pensiun yang dirancang dengan baik memberikan kontribusi paling signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja perawat, khususnya melalui tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas. Artinya, perawat yang merasa terlindungi oleh program kesehatan dan pensiun yang memadai cenderung lebih termotivasi untuk menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab. Program ini tidak hanya memberikan rasa aman secara finansial dan kesehatan tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, upaya memperbaiki fasilitas kesehatan dan pensiun dapat menjadi strategi yang efektif dalam mendorong kinerja dan disiplin kerja tenaga kesehatan.

Nilai *outer loading* terendah dari indikator variabel remunerasi adalah promosi jabatan, sedangkan nilai *outer loading* terendah dari indikator variabel disiplin kerja adalah menggunakan waktu secara efektif. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas promosi jabatan yang lebih baik dapat berkontribusi pada peningkatan kemampuan perawat dalam memanfaatkan waktu secara efektif. Artinya, ketika peluang promosi jabatan diberikan dengan adil dan berdasarkan kinerja, hal ini dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih efisien dan disiplin dalam mengelola waktu. Dengan kata lain, promosi jabatan yang jelas dan terstruktur tidak hanya memberikan penghargaan kepada karyawan, tetapi juga mendorong perilaku kerja yang lebih produktif, termasuk optimalisasi penggunaan waktu untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Remunerasi terhadap kinerja Perawat

Pengujian hipotesis 3 membuktikan remunerasi berpengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya bahwa SDM dengan remunerasi yang tinggi tidak selalu menunjukkan peningkatan kinerja yang berarti. Nilai *R-square* sebesar 0,472 pada variabel kinerja perawat mengindikasikan bahwa 47,2% variasi dalam kinerja perawat dipengaruhi oleh remunerasi, motivasi kerja, dan disiplin, sementara 52,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Hasil penelitian ini mendukung hasil yang dilakukan oleh (Firdaus et al., 2024; E. T. Putra, 2020; Sitompul & Muslih, 2020) yang menghasilkan kesimpulan yang sama bahwa remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti et al., 2024; V. A. Putra & Gunawan, 2023; Ruktipriangga et al., 2022) yang menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Remunerasi, sebagai salah satu determinan kinerja, menegaskan pentingnya pemberian penghargaan finansial yang memadai. Namun, efektivitas remunerasi dapat berkurang jika tidak didukung oleh sistem penghargaan yang jelas atau keterkaitan langsung dengan hasil kerja. Ketika remunerasi tidak dikaitkan secara spesifik dengan pencapaian target atau output kerja, pegawai cenderung kehilangan motivasi untuk mengoptimalkan kinerja mereka.

Selain remunerasi, organisasi harus mempertimbangkan aspek lain seperti pengembangan kompetensi, kepemimpinan yang inspiratif, dan penghargaan non-finansial untuk menciptakan dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel remunerasi direfleksikan melalui empat indikator yaitu indikator gaji dan tunjangan kerja, program kesehatan dan pensiun, kenaikan pangkat dan promosi jabatan sedangkan pengukuran variabel kinerja perawat direfleksikan melalui enam indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, tingkat pengawasan yang diperlukan, dan hubungan

antarpribadi.

Nilai outer loading tertinggi dari indikator variabel remunerasi adalah Program Kesehatan dan Pensiun, sedangkan untuk variabel kinerja perawat, indikator dengan nilai tertinggi adalah Kuantitas. Meskipun program kesehatan dan pensiun menunjukkan kontribusi terbesar dalam mencerminkan remunerasi, hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa perbaikan dalam program kesehatan dan pensiun tidak selalu menjamin peningkatan kuantitas hasil pekerjaan perawat.

Artinya, meskipun program tersebut memberikan rasa aman dan dukungan finansial bagi perawat, faktor lain di luar remunerasi seperti motivasi kerja dan disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam mendorong kuantitas pekerjaan. Tanpa adanya sinergi antara remunerasi dan faktor-faktor pendukung lainnya, dampak positif dari program kesehatan dan pensiun terhadap kuantitas hasil pekerjaan mungkin tidak dapat sepenuhnya dioptimalkan.

Nilai outer loading terendah dari indikator variabel remunerasi adalah Promosi Jabatan, sedangkan untuk variabel kinerja perawat, indikator dengan nilai terendah adalah Ketepatan Waktu. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun promosi jabatan menjadi salah satu komponen remunerasi, peningkatan dalam aspek tersebut belum tentu berbanding lurus dengan perbaikan dalam ketepatan waktu kinerja perawat. Artinya, meskipun promosi jabatan dapat memberikan penghargaan atas pencapaian dan mendorong semangat kerja, ada faktor lain yang lebih langsung memengaruhi ketepatan waktu, seperti pengelolaan jadwal kerja, kapasitas manajemen waktu individu, tingkat beban kerja, dan ketersediaan fasilitas pendukung, juga perlu mendapat perhatian.

Ketepatan waktu kinerja perawat, yang merupakan elemen penting dalam pelayanan kesehatan, tidak semata-mata bergantung pada penghargaan berupa promosi jabatan. Jika promosi jabatan tidak disertai dengan pelatihan, pengawasan, atau insentif tambahan yang relevan, dampaknya terhadap peningkatan ketepatan waktu mungkin akan terbatas. Oleh karena itu, pendekatan strategis yang lebih komprehensif diperlukan, termasuk memperbaiki manajemen operasional dan menciptakan budaya kerja yang disiplin untuk memastikan ketepatan waktu sebagai bagian integral dari kinerja perawat.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Perawat

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa Perawat yang memiliki motivasi kerja yang kuat cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan (Wau & Purwanto, 2021).

Pengukuran variabel motivasi kerja dalam penelitian ini direfleksikan melalui empat indikator yaitu dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, dorongan untuk memenuhi kebutuhan keselamatan, dorongan untuk memenuhi kebutuhan social, dorongan untuk memenuhi kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri sedangkan pengukuran variabel kinerja perawat direfleksikan melalui enam indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, tingkat pengawasan yang diperlukan, dan hubungan antarpribadi.

Nilai outer loading tertinggi dari indikator variabel motivasi kerja adalah Dorongan untuk Memenuhi Kebutuhan Fisiologis, sedangkan indikator dengan nilai tertinggi untuk variabel kinerja perawat adalah Kuantitas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat dorongan perawat untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, seperti

kebutuhan dasar akan makanan, tempat tinggal, dan kenyamanan fisik, semakin baik kuantitas hasil kerja yang dapat dicapai. Artinya, pemenuhan kebutuhan fisiologis berperan sebagai faktor fundamental dalam meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas perawat. Ketika kebutuhan fisiologis ini terpenuhi, perawat dapat bekerja dengan lebih fokus, energi yang optimal, dan komitmen tinggi terhadap tugas-tugas mereka, sehingga kuantitas pekerjaan meningkat.

Namun, pemenuhan kebutuhan fisiologis saja mungkin tidak cukup untuk mencapai kinerja maksimal. Organisasi perlu memperhatikan kebutuhan lain, seperti kebutuhan akan penghargaan, keamanan kerja, dan pengembangan profesional, guna menciptakan keseimbangan yang holistik dalam mendukung motivasi kerja. Dengan demikian, strategi yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan fisiologis harus dipadukan dengan pendekatan komprehensif untuk memastikan kinerja perawat tidak hanya meningkat dalam aspek kuantitas tetapi juga dalam kualitas dan aspek lainnya.

Nilai *outer loading* terendah pada indikator variabel motivasi kerja adalah Dorongan untuk Memenuhi Kebutuhan Keselamatan, sementara indikator dengan nilai terendah pada variabel kinerja perawat adalah Ketepatan Waktu. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan antara dorongan untuk memenuhi kebutuhan keselamatan dan ketepatan waktu dalam bekerja, di mana semakin baik pemenuhan kebutuhan keselamatan perawat, semakin meningkat pula ketepatan waktu mereka dalam menyelesaikan tugas.

Artinya, perasaan aman secara fisik dan psikologis, baik dalam lingkungan kerja maupun kehidupan pribadi, dapat memberikan kontribusi positif terhadap kemampuan perawat untuk bekerja secara efisien dan tepat waktu. Ketika kebutuhan keselamatan terpenuhi, perawat cenderung merasa lebih fokus dan tidak terganggu oleh rasa khawatir atau tekanan, sehingga mereka dapat mengelola waktu dengan lebih baik. Namun, penting untuk dicatat bahwa aspek ketepatan waktu juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti manajemen beban kerja, ketersediaan sumber daya, dan sistem pengelolaan jadwal kerja. Oleh karena itu, organisasi kesehatan perlu memastikan bahwa kebutuhan keselamatan para perawat terpenuhi, sambil terus meningkatkan sistem kerja dan infrastruktur pendukung untuk mendorong ketepatan waktu serta kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Perawat

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat, yang mengindikasikan bahwa perawat dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) (Rosmawati et al., 2020).

Pengukuran variabel disiplin kerja dalam penelitian ini direfleksikan melalui empat indikator yaitu mematuhi peraturan organisasi, menggunakan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan tingkat absensi sedangkan pengukuran variabel kinerja perawat direfleksikan melalui enam indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, tingkat pengawasan yang diperlukan, dan hubungan antarpribadi.

Nilai *outer loading* tertinggi dari indikator variabel disiplin kerja adalah Tanggung Jawab dalam Pekerjaan, sedangkan pada variabel kinerja perawat, indikator dengan nilai tertinggi adalah Kuantitas. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat tanggung jawab seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya, semakin besar pula kuantitas pekerjaan yang dapat dihasilkan. Artinya, tanggung jawab dalam

pekerjaan menjadi salah satu aspek krusial yang mencerminkan kedisiplinan dan memiliki dampak langsung terhadap hasil kerja yang diukur dari kuantitas.

Perawat yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi cenderung lebih fokus, konsisten, dan terorganisasi dalam menyelesaikan tugas, sehingga mampu menghasilkan output kerja yang lebih banyak dalam kurun waktu tertentu. Namun, penting untuk memahami bahwa tanggung jawab dalam pekerjaan juga membutuhkan dukungan dari faktor lain seperti kejelasan tugas, dukungan manajerial, serta motivasi intrinsik. Tanpa dukungan tersebut, tanggung jawab yang tinggi mungkin tidak sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kuantitas kerja. Oleh karena itu, organisasi kesehatan perlu memperhatikan pengembangan tanggung jawab individu dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pelatihan berkelanjutan, serta memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas perawat agar kuantitas dan kualitas kerja dapat meningkat secara bersamaan.

Nilai *outer loading* terendah dari indikator variabel disiplin kerja adalah Menggunakan Waktu Secara Efektif, sementara untuk variabel kinerja perawat, indikator dengan nilai terendah adalah Ketepatan Waktu. Hasil ini menunjukkan adanya keterkaitan yang signifikan antara kemampuan individu dalam mengelola waktu secara efektif dengan pencapaian ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Artinya, jika perawat mampu menggunakan waktu dengan efisien—misalnya melalui perencanaan yang baik, penghindaran penundaan, dan pengelolaan prioritas kerja—maka mereka cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Namun, rendahnya nilai *outer loading* pada kedua indikator ini juga mengindikasikan bahwa aspek manajemen waktu mungkin belum menjadi fokus utama dalam praktik disiplin kerja dan kinerja perawat saat ini. Faktor-faktor lain, seperti beban kerja yang tidak seimbang, gangguan operasional, atau kurangnya pelatihan dalam pengelolaan waktu, mungkin turut berkontribusi pada rendahnya capaian ini. Oleh karena itu, untuk meningkatkan ketepatan waktu, organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan kemampuan manajemen waktu perawat melalui pelatihan, penyediaan alat pendukung kerja, dan penyesuaian beban kerja agar sesuai dengan kapasitas masing-masing individu. Dengan demikian, efektivitas penggunaan waktu dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan ketepatan waktu dan kinerja perawat secara keseluruhan.

Peran mediasi Motivasi kerja dalam pengaruh remunerasi terhadap kinerja Perawat

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki peran signifikan sebagai mediator dalam hubungan antara remunerasi dan kinerja perawat. Dengan kata lain, pemberian remunerasi yang baik tidak hanya berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perawat, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting yang memperkuat dampak remunerasi terhadap kinerja, sehingga perawat yang lebih termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Motivasi kerja yang tinggi, yang dapat diwujudkan melalui rasa penghargaan, kepuasan terhadap fasilitas kerja, dan dorongan untuk mencapai prestasi, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Remunerasi tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi finansial tetapi juga sebagai sarana untuk menciptakan rasa keadilan dan penghargaan terhadap kontribusi individu. Ketika perawat merasa bahwa remunerasi yang diterima sebanding dengan usaha dan tanggung jawab mereka, motivasi intrinsik seperti kepuasan kerja, loyalitas, dan keinginan untuk

memberikan pelayanan terbaik akan meningkat. Pada gilirannya, hal ini tercermin dalam aspek-aspek kinerja, seperti produktivitas, kualitas layanan, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas.

Peran mediasi Disiplin kerja dalam pengaruh remunerasi terhadap kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan memediasi hubungan antara remunerasi dan kinerja perawat. Artinya, remunerasi yang memadai mampu meningkatkan disiplin kerja perawat, dan disiplin kerja yang tinggi tersebut pada akhirnya dapat mendorong peningkatan kinerja perawat.

Pemberian remunerasi yang memadai, seperti insentif finansial, tunjangan, serta program kesejahteraan, dapat mendorong peningkatan motivasi kerja perawat. Ketika motivasi kerja meningkat, perawat cenderung lebih termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan penuh dedikasi. Namun, efek ini tidak hanya bergantung pada remunerasi semata; disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam memperkuat hubungan tersebut. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan, manajemen waktu yang baik, dan konsistensi dalam menjalankan tugas.

Perawat yang memiliki disiplin tinggi mampu mengelola waktu secara efektif, menjaga produktivitas, dan memenuhi target kinerja dengan standar yang tinggi. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi penghubung yang memperkuat dampak remunerasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa upaya organisasi dalam memberikan remunerasi yang kompetitif harus diimbangi dengan kebijakan dan program yang mendukung pembentukan budaya disiplin di lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait remunerasi dan pengaruhnya terhadap kinerja SDM, ditemukan adanya perbedaan hasil yang memunculkan permasalahan penelitian dalam kajian ini, yaitu: "Bagaimana peran mediasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dalam pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. R. Soetijono Blora?". Sehingga jawaban atas permasalahan tersebut adalah Motivasi dan disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui kebijakan remunerasi yang tepat dan memadai, yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja perawat. Kinerja perawat dapat terwujud dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Pengembangan model kinerja perawat dapat dilakukan dengan fokus pada peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja, yang didorong oleh kebijakan remunerasi yang sesuai.

Pendekatan ini menegaskan bahwa remunerasi tidak hanya sekadar bentuk penghargaan finansial, tetapi juga menjadi instrumen strategis untuk membangun motivasi dan disiplin yang pada akhirnya menghasilkan kinerja optimal. Dengan demikian, rumah sakit dapat memastikan bahwa perawat tidak hanya merasa dihargai, tetapi juga termotivasi dan berdisiplin tinggi dalam memberikan layanan berkualitas kepada pasien.

Hasil pembuktian hypothesis menunjukkan bahwa :

- 1) Remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Pemberian remunerasi yang memadai, seperti insentif finansial, tunjangan, serta program kesejahteraan, dapat mendorong peningkatan motivasi kerja perawat.
- 2) Remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Pemberian remunerasi yang memadai, seperti insentif finansial, tunjangan, serta program kesejahteraan, dapat mendorong peningkatan disiplin kerja perawat.
- 3) Remunerasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Perawat. Pemberian remunerasi yang memadai, seperti insentif finansial,

tunjangan, serta program kesejahteraan tidak dapat mendorong peningkatan kinerja perawat secara signifikan.

- 4) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Perawat. Motivasi kerja yang tinggi, yang diwujudkan melalui rasa penghargaan, kepuasan terhadap fasilitas kerja, dan dorongan untuk mencapai prestasi, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja perawat.
- 5) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Perawat. Disiplin kerja dalam penelitian ini direfleksikan melalui empat indikator yaitu mematuhi peraturan organisasi, menggunakan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan tingkat absensi terbukti dapat meningkatkan kinerja perawat
- 6) Motivasi kerja berperan sebagai variable pemediasi dalam pengaruh remunerasi terhadap kinerja Perawat. Artinya, remunerasi yang diberikan kepada perawat dapat meningkatkan motivasi kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja. Motivasi kerja bertindak sebagai jembatan yang memperkuat hubungan antara remunerasi dan kinerja, menunjukkan bahwa insentif atau imbalan yang adil dan kompetitif tidak hanya memberikan kepuasan material, tetapi juga mendorong perawat untuk bekerja lebih giat, berkomitmen, dan produktif dalam melayani pasien.
- 7) Disiplin kerja berperan sebagai variable pemediasi dalam pengaruh remunerasi terhadap kinerja Perawat. Artinya, remunerasi yang memadai dapat mendorong perawat untuk meningkatkan kedisiplinan kerja mereka, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja yang lebih baik. Dengan adanya remunerasi yang sesuai, perawat merasa dihargai dan terdorong untuk mematuhi aturan, jadwal, serta standar kerja yang ditetapkan, sehingga menciptakan kontribusi yang lebih konsisten dan berkualitas dalam pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningsih, H. N. (2021). Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Account Representative Kantor Pelayanan Pajak area Malang Raya Kantor Wilayah DIR . Universitas Brawijaya.
- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 84–90. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7317>
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172.
- Aninditya Sri Nugraheni, & Ratna Rahmayanti. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1(2).
- Arie Surahman, F., & Kunci, K. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. 7(1), 138–147.
- Arshad, M., Abid, G., Contreras, F., Elahi, N. S., & Athar, M. A. (2021). Impact of prosocial motivation on organizational citizenship behavior and organizational commitment: The mediating role of managerial support. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(2). <https://doi.org/10.3390/ejihpe11020032>
- Askiah, & Fenty Fauziah. (2021). Pengaruh Kreativitas, Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Serta Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mahakam Berlian Samjaya. *Change Agent Management Journal*, 5(1), 45–60.
- Bavik, Y. L., Shaw, J. D., & Wang, X. H. (2016). Social Support: Multi Disiplinary Review, Synthesis and Future Agenda. *Academy of Management Annals*, 14(2), 726–758.

- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2013). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc.Graw-Hill Inc. Singapore.
- Clinkinbeard, S. S., Solomon, S. J., & Rief, R. M. (2021). Why Did You Become a Police Officer? Entry-Related Motives and Concerns of Women and Men in Policing. *Criminal Justice and Behavior*, 48(6), 715–733. <https://doi.org/10.1177/0093854821993508>
- Damanik, M. (2020). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* , 2(1), 194–212.
- Damanik, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 2.
- Damanik, Y. R., Lumbanraja, P., & Sinulingga, S. (2020). The Effect of Talent Management and Self-Efficacy through Motivation toward Performance of Population and Civil Notice of Simalungun District. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1), 1.
- Damarasri, B. N., & Ahman, E. (2020). Talent Management And Work Motivation To Improve Performance Of Employees. 1(4). <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Damayanti, I., Win, K., & Mirja, M. (2024). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Rsud Dr. Fauziah Bireuen. *Indomera*, 5(9), 22–29. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.333>
- Darmawan, D., Iriandha, D., Indrianto, D., Sembe Sigita, D., & Cahyani, D. (2021). Hubungan Remunerasi, Retensi dan Kinerja Karyawan. In *Journal of Trends Economics and Accounting Research (Vol. 1, Issue 4)*.
- Dony Wahyudi. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Guru :Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru. *Urnal Penelitian Dan Pendidikan IPS (JPPI)* 1, 15(1), 61–65.
- Elntib, S., & Milincic, D. (2021). Motivations for Becoming a Police Officer: a Global Snapshot. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(2), 211–219. <https://doi.org/10.1007/s11896-020-09396-w>
- Febrianti, N. T., Suharto, S., & Wachyudi, W. (2020). The Effect Of Career Development And Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction In Pt Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*, 25–35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n2p3>
- Firdaus, F. Z., Manurung, A. H., Widjanarko, W., Khan, M. A., & Fikri, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Remunerasi dan Adaptasi Teknologi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Sentratama Jaya Usaha. *JURNAL ECONOMINA*, 3(2), 411–421. <https://doi.org/10.55681/economina.v3i2.1219>
- Ghozali. (2018). *Metode penelitian*. 35–47.
- Hair, J. F. (2021). Next-generation prediction metrics for composite-based PLS-SEM. *Industrial Management and Data Systems*, 121(1), 5–11. <https://doi.org/10.1108/IMDS-08-2020-0505>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Halik, S. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomiika Jurnal Ekonomi*, 14(1), 46–57.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah (revisi)*. PT. BumiAksara.

- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hidayani, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008(Apr-2016), 1–86.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–24. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Hidayati, A., & Kunci, K. (2023). Telaah literatur pengaruh remunerasi eksekutif terhadap kinerja bank syariah. 5, 421–426. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art48>
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Ketut, I., Sudiarditha, R., Susita, D., & Kartini, T. M. (2019). Compensation And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening. *Trikonomika*, 18(2), 80–87.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, I. N., & Anafi, R. (2024). Mendorong Kinerja Tinggi: Sinergi Strategi Disiplin Karyawan dan Kompensasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*. <https://jurnal.itcc.web.id/index.php/jebd/article/view/587>
- Michael Galanakis, & Giannis Peramatzis. (2022). Herzberg's Motivation Theory in Workplace. *Journal of Psychology Research*, 12(12). <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.12.009>
- Muli, B. S. K., James, S. N. A. P. D., & Muriithi, G. (2019). Influence of Motivational Factors on Employees' Performance Case of Kenya Civil Aviation Authority.
- Nasution, H. M., Sudiarti, S., & Harahap, I. (2019). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *At-Tawassuth*, IV(1), 66–88.
- Ng, T. W. H., Butts, M. M., Vandenberg, R. J., DeJoy, D. M., & Wilson, M. G. (2006). Effects of management communication, opportunity for learning, and work schedule flexibility on organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 474–489. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.004>
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JlEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>
- 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.
- Putra, E. T. (2020). Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja di Lembaga Pemasarakatan Terbuka Kelas II B Pasaman, Kab. Pasaman Barat. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 488–499.
- Putra, V. A., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Naturalva Herba Indonesia. *Judicious*, 04(1), 19–29. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1>
- Rahman Yudi Ardian. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2).
- Rasyid Syamsuri, A., Musannip, Z., Siregar, E., Tinggi, S., Ekonomi, I., Batu, L., & Prapat, R. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP*, 2(2).
- Rivai, A. (2021). MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. 4(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6715>
- Riza Yusniawan, O. (2018). Pengaruh Remunerasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon. *Jurnal Ilmiah Administrasi*, 3(1).

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson education limited.
- Rosmawati, Nur Ahyani, & Missriani. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200–205.
- Ruktipriangga, L., Nugraha, N., Putra, A., & Julaeha, S. (2022). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas Iib Dompu. In *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 5, Issue 2).
- Sakban, S., Nurmali, I., & Bin Ridwan, R. (2019a). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Sakban, S., Nurmali, I., & Bin Ridwan, R. (2019b). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Salamon, J., Blume, B. D., Orosz, G., & Nagy, T. (2021). The interplay between the level of voluntary participation and supervisor support on trainee motivation and transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 32(4), 459–481. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21428>
- Sari, A., Maulia, I. R., Hikmah, R., & ... (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. ...: Pusat Publikasi Ilmu <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/293>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simarmata, N. I. P., Delyana R Pulungan, Bonaraja Purba Unang Toto Handiman, H., Marto Silalahi, Dena Dwidienawati Tjiptadi, Luthfi Parinduri, Hengki Mangiring Parulian Simarmata, Erlina Dwi Ratnasari, Muhamad Faisal, & Iskandar Kato. (2021). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sitompul, H. F., & Muslih, M. (2020). Pengaruh Tata Kelola Perusahaan, Remunerasi Direksi, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Dimoderasi oleh Komite Audit pada BUMN Bidang Keuangan Non Publik. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi, Dan Manajemen TRI BISNI*, 2(2), 2020.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Sutagana, I. N. T., Ernayani, R., Liow, F. E. R. I., Octiva, C. S., & Setyawasih, R. (2023). Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 4(1), 183–203. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v4i1.4687>
- Suwanto. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fast Food Indonesia (Kfc) Pondok Indah Plaza , Jakarta Selatan. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(1), 15–21.
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Wau, J., & Purwanto, P. (2021). The Effect Of Career Development, Work Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>
- Widisono, G., Djamil, M., & Saluy, A. B. (2021). The Effect Of Motivation And Competence On The Performance Of Employees Of Pt. Paramita Bangun Sarana Tbk With Career Development As Intervening Variable. 2(4). <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i4>

- Widodo, D. B., Imron, A., & Arifin, I. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(1), 010–016. <https://doi.org/10.17977/um027v2i22019p10>
- Widyastuti, Y., Studi Ilmu Administrasi Negara, P., & Sultan Ageng Tirtayasa Jl Raya Jakarta, U. K. (n.d.). Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Percontohan Serang Provinsi Banten. www.perbendaharaan.go.id.