

Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Remunerasi: Peran Mediasi Motivasi dan Disiplin di RSUD Waluyo Jati Kraksaan

Rofi'i^{1*}, Sugeng Mulyono², Sri Hadiati³
¹⁻³ Universitas Gajayana Malang, Indonesia

Alamat: Jl. Mertojoyo Blk. I, Merjosari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144
Korespondensi Penulis: Rofii1978@gmail.com

Abstract. Fair and performance-based remuneration is a crucial factor in enhancing employee motivation and work discipline, especially in the healthcare sector. This study aims to analyze the effect of remuneration on employee performance mediated by work motivation and work discipline at RSUD Waluyo Jati Kraksaan. The research employs a quantitative approach with path analysis to examine causal relationships among variables. The findings indicate that remuneration has a positive and significant impact on employee performance, both directly and through motivation and discipline as mediating variables. Work motivation and discipline play a crucial role in strengthening the effect of remuneration on performance improvement. These results suggest that an effective remuneration policy should consider motivation and discipline factors to enhance productivity and service quality in hospitals. The implications of this study provide insights for hospital managers and policymakers in designing a fair and performance-based remuneration system.

Keywords: Remuneration, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Hospital.

Abstrak. Remunerasi yang adil dan berbasis kinerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai, terutama dalam sektor pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja di RSUD Waluyo Jati Kraksaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti memainkan peran penting dalam memperkuat pengaruh remunerasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kebijakan remunerasi yang lebih efektif harus mempertimbangkan faktor motivasi dan disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan rumah sakit. Implikasi penelitian ini memberikan wawasan bagi pengelola rumah sakit dan pembuat kebijakan dalam merancang sistem remunerasi yang lebih adil dan berbasis kinerja.

Kata kunci: Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Rumah Sakit.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi, terutama dalam sektor pelayanan seperti rumah sakit. Kinerja pegawai sangat menentukan mutu layanan yang diberikan kepada pasien. Pemberian insentif dan remunerasi yang tepat menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa remunerasi yang adil dan berbasis kinerja dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Studi yang dilakukan oleh Miao et al. (2007) menemukan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap persepsi peran dan kinerja pegawai. Dalam konteks rumah sakit, pemberian remunerasi yang sesuai dengan kontribusi tenaga medis dan nonmedis berpotensi meningkatkan kepuasan dan dedikasi dalam bekerja.

Beberapa rumah sakit di Indonesia masih menghadapi tantangan dalam sistem remunerasi. Sistem yang kurang transparan dan tidak sesuai dengan beban kerja dapat menurunkan motivasi pegawai. Ketidakseimbangan dalam pembagian insentif juga dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan disiplin kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Penelitian ini berbeda dengan studi sebelumnya karena menyoroti peran motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara remunerasi dan kinerja pegawai. Studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Ali et al. (2012), hanya meneliti hubungan langsung antara motivasi dan kinerja. Namun, penelitian ini akan mengkaji bagaimana motivasi dan disiplin dapat memperkuat hubungan antara remunerasi dan kinerja pegawai rumah sakit.

Studi ini memiliki urgensi karena hingga saat ini masih banyak rumah sakit yang menerapkan sistem remunerasi tanpa mempertimbangkan aspek motivasi dan disiplin kerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jan et al. (2012), motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor pelayanan kesehatan. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan wawasan baru mengenai pendekatan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit melalui sistem remunerasi yang lebih baik.

Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis hubungan remunerasi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai secara komprehensif. Penelitian yang dilakukan oleh Uzonna (2013) menemukan bahwa penghargaan non-materi lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dibandingkan insentif finansial. Oleh karena itu, penelitian ini juga akan mengeksplorasi apakah remunerasi berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi pegawai di lingkungan rumah sakit.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengelola rumah sakit dalam menyusun kebijakan remunerasi yang lebih efektif. Dengan sistem insentif yang lebih baik, diharapkan pegawai rumah sakit akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, disiplin kerja yang lebih tinggi juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi operasional rumah sakit.

Implikasi praktis dari penelitian ini juga dapat digunakan oleh pemerintah daerah dalam menyusun kebijakan terkait remunerasi tenaga kesehatan. Peningkatan kualitas sistem remunerasi dapat berdampak langsung pada peningkatan kualitas layanan kesehatan di daerah tersebut. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi rumah sakit tetapi juga bagi pembuat kebijakan di sektor kesehatan.

Secara akademik, penelitian ini akan memperkaya literatur mengenai hubungan antara remunerasi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan. Studi ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai rumah sakit

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh remunerasi terhadap motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai rumah sakit. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi apakah motivasi dan disiplin kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara remunerasi dan kinerja pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Remunerasi di Rumah Sakit Umum Daerah

Remunerasi di RS daerah di Indonesia diterapkan dengan kebijakan beragam sehingga terjadi kesenjangan antara sistem remunerasi RS pusat dan daerah. Kesenjangan remunerasi tersebut mengakibatkan ketidakpuasan dari pegawai yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi dan disiplin pegawai.

Muncul celah perbedaan standar remunerasi berbasis kinerja antara pegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil dan Badan Layanan Umum Daerah. Semisalnya, satu sisi menerapkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja, sementara sisi satunya menerapkan Indikator Kinerja Individu & Indikator Kinerja Utama.

Penerapan indikator kinerja tertentu di luar ketentuan, atau upaya menyinergikan sejumlah baku penilaian remunerasi, terutama yang berbasis kinerja, belum memiliki payung hukum yang kuat bagi Rumah Sakit yang berkehendak untuk menerapkannya. Sementara masih terdapat RS daerah yang menggunakan sistem fee for service yang berisiko terhadap berlebihannya prosedur/pelayanan yang diberikan kepada pasien.

B. Remunerasi

“Remunerasi lebih diketahui sebagai pendapatan total dari individu dan dapat terdiri atas pembayaran terpisah yang ditentukan berdasarkan peraturan yang berbeda-beda (Buchan et al., 2000)”.

Remunerasi menurut Permenkeu No. 10/PMK.02/2006 merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atau prestasi, pesangon dan atau pensiun. Dalam PMK ini yang dimaksud dengan Gaji adalah imbalan finansial bersih yang diterima setiap bulan oleh Pejabat Pengelola dan Pegawai BLU, sedangkan honorarium adalah imbalan finansial bersih yang diterima setiap bulan oleh Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas.

Remunerasi dalam Permendagri no. 61 tahun 2007 tentang pedoman teknis pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah secara garis besar sama seperti Permenkeu no. 10 tahun 2006 yaitu imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atau prestasi, pesangon dan atau pensiun yang diberikan sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalismenya.

Komponen remunerasi atau pengupahan di rumah sakit biasanya terdiri dari gaji pokok, berbagai tunjangan, dan insentif jasa pelayanan. Dari komponen-komponen ini pembagian insentif jasa pelayanan sering menjadi masalah karena tidak memenuhi aspek keadilan. Kelompok pemberi pelayanan harus mendapat porsi yang lebih besar karena mereka sebagai revenue center sedangkan kelompok administrasi dan penunjang merasa walaupun mereka merupakan cost center tapi tanpa mereka pelayanan tidak akan optimal. Sistem remunerasi harus dapat menjamin kesejahteraan karyawan tetapi juga bukan menjadi beban berat keuangan perusahaan (Tangkas, 2011).

C. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Kusriyanto dalam buku Mangkunegara (2006) “mendefinisikan kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2012) “mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Wirawan (2009:5) “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

D. Motivasi Kerja

“Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38)”.

Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan, sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138)

E. Disiplin Kerja

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444)”. Hasibuan (2004:213) “berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

3. METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian Dan Jenis Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di RSUD Waluyo Jati Kraksaan. Di Jl. Dr. Soetomo No. 01 Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal

adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003:41).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari subjek yang akan diteliti dan memenuhi syarat-syarat tertentu untuk menjawab masalah penelitian. Pernyataan tersebut senada dengan apa yang telah dikemukakan Sugiyono (2011:117), bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil non Medis yang berjumlah 96 orang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling dengan sampling jenuh. Peneliti menggunakan teknik sampling ini karena jumlah populasi sebanyak 96 orang. Menurut Riduwan (2012:64) menjelaskan “sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus”, maka penelitian ini diambil sebagai penelitian populasi.

B. Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data yang dipakai pada penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui sumbernya dengan melakukan penelitian ke objek yang diteliti.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya tentang sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

a) Remunerasi

Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Indikator remunerasi antara lain: gaji, tunjangan insentif, tunjangan hari raya, tunjangan kompensasi, kesehatan, pensiun

b) Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi mendorong semangat kerja seorang PNS secara sadar memberikan kemampuan dan keahliannya dengan optimal demi tercapainya suatu tujuan organisasi. indikator motivasi antara lain: tujuan kerja, hubungan dengan rekan kerja, penghargaan, pendidikan, jenjang jabatan.

c) Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin kerja akan berpengaruh besar terhadap kinerja perusahaan, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai semakin baik kinerja perusahaan, indikator disiplin kerja antara lain: absensi, sikap dan perilaku, tanggung jawab, norma.

d) Kinerja Pegawai (Variabel Dependen)

Kinerja merupakan hasil nyata yang dilakukan oleh seorang PNS dalam menyelesaikan tugas sehari-hari dengan rasa tanggung jawab. Kinerja disini akan dinilai melalui indikator sebagai berikut: hasil pekerjaan, tanggung jawab, target yang dicapai, prosedur mengerjakan pekerjaan, tingkat keamanan dalam penyelesaian pekerjaan

Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif.

Untuk mengukur variabel diatas digunakan Skala Likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap poin jawaban memiliki skor yang berbeda-beda, yaitu: untuk jawaban SS memiliki skor 5, jawaban S memiliki skor 4, jawaban N memiliki skor 3, jawaban TS memiliki skor 2, dan jawaban STS memiliki skor 1.

D. Uji Instrumen

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer ini, maka peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Sebagaimana dikemukakan dimuka, bahwa validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur yang menunjukkan bahwa instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan cronbach alpha nya memiliki nilai lebih besar 0,70 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji realibilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi alat ukur yang akan di uji (Ghozali, 2011:48).

E. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji multikolonieritas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

a) Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang di gunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu dengan periode t dengan kesalahan periode t-1 yang berarti kondisi saat ini dipengaruhi oleh kondisi sebelumnya dengan kata lain auto korelasi sering terjadi pada data time series. Data yang baik adalah data yang tidak terdapat auto korelasi di dalamnya.

b) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroksiditas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroksiditas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

c) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (variance inflation factor) dan tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai $VIF = 1/Tolerance$. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya

multikolinearitas adalah nilai Tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2011:105).

d) Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2011:160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Penelitian yang menggunakan metode yang lebih handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat normal probability plot. Model Regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Terdapat dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (uji Kolmogorov-smirnov). (Ghozali, 2011:160).

F. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Penulis menggunakan analisis jalur (path analysis) karena untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen. Dalam penelitian ini, penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh Kinerja pegawai yang berbasis remunerasi dimediasi motivasi kerja dan disiplin kerja.

Menurut Sugiyono (2013:70) analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel intervening.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap angket Remunerasi (X), Motivasi Kerja (Z1), Disiplin Kerja (Z2), dan Kinerja (Y) diperoleh nilai r hitung setiap item memenuhi syarat yaitu $> 0,279$ sehingga 50 item valid dan dapat dilanjutkan. Hasil uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha diperoleh nilai Cronbach Alpha memenuhi syarat yaitu $> 0,600$ sehingga variabel yang digunakan adalah reliabel.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 1. Hasil Deskripsi Remunerasi (X)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
X.1	0	0%	4	8%	17	34%	27	54%	2	4%	3.54
X.2	0	0%	4	8%	19	38%	25	50%	2	4%	3.50
X.3	0	0%	6	12%	23	46%	21	42%	0	0%	3.30
X.4	0	0%	3	6%	20	40%	24	48%	3	6%	3.54
X.5	0	0%	0	0%	21	42%	23	46%	6	12%	3.70
X.6	0	0%	0	0%	15	30%	31	62%	4	8%	3.78
X.7	0	0%	4	8%	21	42%	22	44%	3	6%	3.48
X.8	0	0%	6	12%	20	40%	21	42%	3	6%	3.42
X.9	2	4%	10	20%	19	38%	19	38%	0	0%	3.10
X.10	0	0%	4	8%	21	42%	24	48%	1	2%	3.44
Mean Variabel											3.48

Sumber: Data penelitian diolah (2019)

Hasil deskripsi variabel Remunerasi (X) diperoleh mayoritas jawaban responden adalah jawaban Setuju dengan rata-rata variabel sebesar 3,48 yang artinya bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel. Mayoritas jawaban setuju menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju apabila remunerasi diberikan. Pemberian remunerasi yang telah berjalan saat ini sudah memenuhi nilai kepatutan dan memuaskan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan para pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan

Tabel 2. Hasil Deskripsi Motivasi Kerja (Z1)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z1.1	0	0%	1	2%	14	28%	30	60%	5	10%	3.78
Z1.2	0	0%	5	10%	12	24%	22	44%	11	22%	3.78
Z1.3	0	0%	1	2%	5	10%	37	74%	7	14%	4.00
Z1.4	0	0%	0	0%	3	6%	33	66%	14	28%	4.22
Z1.5	0	0%	1	2%	3	6%	34	68%	12	24%	4.14
Z1.6	0	0%	3	6%	13	26%	32	64%	2	4%	3.66
Z1.7	0	0%	0	0%	13	26%	28	56%	9	18%	3.92
Mean Variabel											3.93

Sumber: Data penelitian diolah (2019)

Hasil deskripsi variabel Motivasi Kerja (Z1) diperoleh mayoritas jawaban responden adalah jawaban Setuju dengan rata-rata variabel sebesar 3,93 yang artinya bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai mempunyai motivasi yang kuat dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas tugasnya.

Tabel 3. Hasil Deskripsi Disiplin Kerja (Z2)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z2.1	0	0%	1	2%	9	18%	29	58%	11	22%	4.00
Z2.2	0	0%	4	8%	20	40%	19	38%	7	14%	3.58
Z2.3	0	0%	1	2%	4	8%	35	70%	10	20%	4.08
Z2.4	0	0%	0	0%	1	2%	31	62%	18	36%	4.34
Z2.5	0	0%	0	0%	4	8%	37	74%	9	18%	4.10
Z2.6	0	0%	1	2%	3	6%	39	78%	7	14%	4.04
Z2.7	0	0%	3	6%	8	16%	29	58%	10	20%	3.92
Z2.8	0	0%	0	0%	5	10%	30	60%	15	30%	4.20
Z2.9	0	0%	0	0%	16	32%	29	58%	5	10%	3.78
Mean Variabel											4.00

Sumber: Data penelitian diolah (2019)

Hasil deskripsi variabel Disiplin Kerja (Z2) diperoleh mayoritas jawaban responden adalah jawaban Setuju dengan rata-rata variabel sebesar 4,00 yang artinya bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel. Hal ini menunjukkan mayoritas tingkat kedisiplinan pegawai tinggi, pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan dalam menjalankan tugas tugasnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Tabel 4. Hasil Deskripsi Kinerja (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y.1	0	0%	0	0%	0	0%	33	66%	17	34%	4.34
Y.2	0	0%	0	0%	2	4%	33	66%	15	30%	4.26
Y.3	0	0%	0	0%	2	4%	41	82%	7	14%	4.10
Y.4	0	0%	0	0%	2	4%	39	78%	9	18%	4.14
Y.5	0	0%	0	0%	1	2%	37	74%	12	24%	4.22
Y.6	0	0%	1	2%	4	8%	40	80%	5	10%	3.98
Y.7	0	0%	0	0%	2	4%	36	72%	12	24%	4.20
Y.8	0	0%	0	0%	14	28%	31	62%	5	10%	3.82
Y.9	0	0%	0	0%	0	0%	34	68%	16	32%	4.32
Y.10	0	0%	1	2%	5	10%	31	62%	13	26%	4.12
Y.11	0	0%	0	0%	2	4%	36	72%	12	24%	4.20
Y.12	1	2%	0	0%	8	16%	32	64%	9	18%	3.96
Y.13	0	0%	0	0%	6	12%	37	74%	7	14%	4.02
Y.14	0	0%	0	0%	9	18%	37	74%	4	8%	3.90
Y.15	0	0%	0	0%	1	2%	33	66%	16	32%	4.30
Mean Variabel											4.13

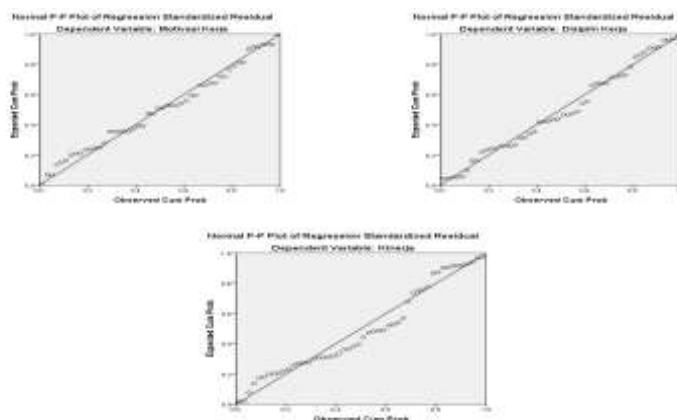
Sumber: Data penelitian diolah (2019)

Hasil deskripsi variabel Kinerja (Y) diperoleh mayoritas jawaban responden adalah jawaban Setuju dengan rata-rata variabel sebesar 4,13 yang artinya bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel. Hal ini menunjukkan kinerja rata-rata pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan tinggi. Kinerja yang baik akan mempermudah tercapainya misi dan visi RSUD Waluyo Jati Kraksaan.

c. Uji Asumsi Klasik

➤ **Uji Normalitas**

Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber: Data penelitian diolah (2019)

Hasil uji normalitas residual menggunakan grafik Normal P-P Plot terhadap model path antara Remunerasi (X), Motivasi Kerja (Z1), Disiplin Kerja (Z2), dan Kinerja (Y) diperoleh titik-titik plot berhimpit dengan garis diagonal sehingga residual mengikuti distribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

➤ **Uji Linieritas**

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

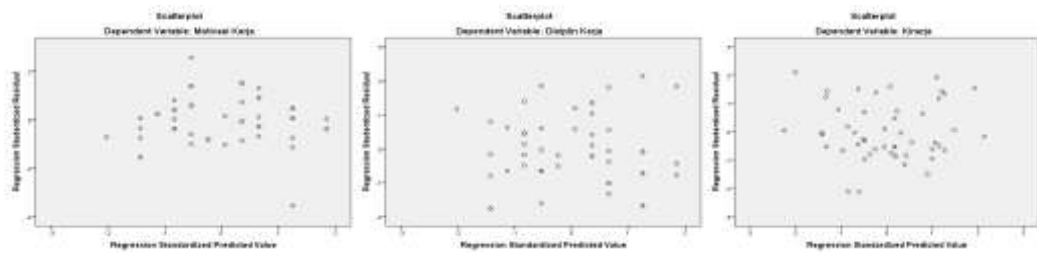
Pengaruh	F hit	Sig.	Keterangan
X → Z1	30.511	0.000	Linier
X → Z2	15.352	0.000	Linier
X → Y	32.563	0.000	Linier
Z1 → Y	48.287	0.000	Linier
Z2 → Y	43.840	0.000	Linier

Sumber : Data penelitian diolah (2019)

Hasil uji linieritas menggunakan linearity test terhadap model path antara Remunerasi (X), Motivasi Kerja (Z1), Disiplin Kerja (Z2), dan Kinerja (Y) diperoleh nilai signifikansi setiap hubungan kurang dari 0,05 sehingga ada hubungan linier antar variabel.

➤ Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data penelitian diolah (2019)

Hasil uji heteroskedastisitas terhadap model path antara Remunerasi (X), Motivasi Kerja (Z1), Disiplin Kerja (Z2), dan Kinerja (Y) menggunakan grafik Scatter plot diketahui titik-titik plot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

➤ Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity	
		Toleranc	VIF
1	Remunerasi	.634	1.576
	Motivasi	.453	2.209
	Disiplin Kerja	.532	1.880

Sumber: Data penelitian diolah (2019)

Hasil uji multikolinieritas terhadap model path antara Remunerasi (X), Motivasi Kerja (Z1), Disiplin Kerja (Z2), dan Kinerja (Y) menggunakan uji VIF diperoleh nilai VIF setiap variabel bebas kurang dari 10 sehingga tidak ditemukan masalah multikolinieritas.

d. Analisis Path

Berikut disajikan hasil analisis path antara Remunerasi (X), Motivasi Kerja (Z1), Disiplin Kerja (Z2), dan Kinerja (Y).

1) Struktur 1: Pengaruh Remunerasi (X) dan Motivasi Kerja (Z1) terhadap Disiplin Kerja (Z2)

Tabel 7. Hasil Uji Path Struktur 1

Model		Unstandardize		Standardized	t	Sig.
		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.209	3.799		2.161	.036
	Remunerasi	0.554	0.109	0.593	5.101	.000

Sumber: Data penelitian diolah (2019)

Hasil uji path struktur 1 pada pengaruh antara Remunerasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Z1) diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Z1 = P_{Z1X} X + e_1$$

$$Z1 = 0,593 X + e_1$$

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara Remunerasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Z1).

2) Struktur 2 : Pengaruh Remunerasi (X) dan Disiplin Kerja (Z2) terhadap Disiplin Kerja (Z2)

Tabel 8. Hasil Uji Path Struktur 2

Model	Unstandardized		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Coefficients					
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.543	4.802		3.653	.001
	Remunerasi	.532	.137	.488	3.869	.000

Sumber: Data penelitian diolah (2019)

Hasil uji path struktur 2 pada pengaruh antara Remunerasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Z2) diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Z2 = P_{Z2X} X + e_2$$

$$Z2 = 0,488 X + e_2$$

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara Remunerasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Z2).

3) Struktur 3 : Pengaruh Remunerasi (X), Motivasi Kerja (Z1), dan Disiplin Kerja (Z2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 9. Hasil Uji Path Struktur 3

Model	Unstandardized		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Coefficients					
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.387	5.249		3.122	.003
	Remunerasi	.437	.167	.292	2.623	.012
	Motivasi Kerja	.498	.211	.311	2.361	.023
	Disiplin Kerja	.460	.167	.335	2.753	.008

Sumber: Data penelitian diolah (2019)

Hasil uji path struktur 2 pada pengaruh antara Remunerasi (X), Motivasi Kerja (Z1), dan Disiplin Kerja (Z2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = P_{YX} X + P_{YZ1} Z1 + P_{YZ2} Z2 + e_3$$

$$Y = 0,292 X + 0,311 Z1 + 0,335 Z2 + e_3$$

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara Remunerasi (X), Motivasi Kerja (Z1) dan Disiplin Kerja (Z2) terhadap kinerja (Y).

e. Ujian Hipotesis

Berikut disajikan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis path antara Remunerasi (X), Motivasi Kerja (Z1), Disiplin Kerja (Z2), dan Kinerja (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

No.	Pengaruh	Koef. Jalur	T Statistik	Sig.	Ket.
1	X → Z1	0.593	5.101	0.000	Signifikan
2	X → Z2	0.488	3.869	0.000	Signifikan
3	X → Y	0.292	2.623	0.012	Signifikan
4	Z1 → Y	0.311	2.361	0.023	Signifikan
5	Z2 → Y	0.335	2.753	0.008	Signifikan
6	X → Z1 → Y	0.185	2.109	0.035	Signifikan
7	X → Z2 → Y	0.163	2.195	0.028	Signifikan

Sumber: Data penelitian diolah (2019)

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan. Pembahasan hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan dilihat dari hasil koefisien jalur sebesar 0,593 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin baik remunerasi akan berpengaruh terhadap semakin kuat motivasi kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik remunerasi maka akan semakin kuat motivasi kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan.

2) Pengaruh Remunerasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara remunerasi terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan dilihat dari hasil koefisien jalur sebesar 0,488 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin baik remunerasi akan

berpengaruh terhadap semakin tinggi disiplin kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik remunerasi maka akan semakin meningkat disiplin kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan, remunerasi dapat dilakukan dengan cara meningkatkan penghasilan pegawai dengan cara menambah gaji, tunjangan, komisi, bonus, insentif, rekreasi dan fasilitas pekerjaan yang cukup.

3) Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara remunerasi terhadap kinerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan dilihat dari hasil koefisien jalur sebesar 0,292 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin baik Remunerasi akan berpengaruh terhadap semakin baik kinerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik remunerasi maka akan semakin meningkat kinerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan, remunerasi dapat dilakukan dengan cara meningkatkan penghasilan pegawai dengan cara menambah gaji, tunjangan, komisi, bonus, insentif, rekreasi dan fasilitas pekerjaan yang cukup.

4) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan dilihat dari hasil koefisien jalur sebesar 0,311 dengan nilai signifikansi sebesar 0,023 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin kuat motivasi kerja akan berpengaruh terhadap semakin baik kinerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi pegawai adalah dengan menggunakan efektif motivasi, yang membuat pekerja lebih baik dengan berkomitmen untuk pekerjaan mereka.

5) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan dilihat dari hasil koefisien jalur sebesar 0,335 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin tinggi disiplin kerja akan berpengaruh terhadap semakin baik kinerja pegawai RSUD Waluyo Jati

Kraksaan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan.

6) Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara remunerasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan dilihat dari hasil koefisien jalur sebesar 0,185 dengan nilai signifikansi sebesar 0,035 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya secara tidak langsung semakin baik Remunerasi akan berpengaruh terhadap semakin baik kinerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan melalui motivasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik remunerasi maka akan semakin besar kinerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan melalui motivasi kerja, remunerasi dapat dilakukan dengan cara meningkatkan penghasilan pegawai dengan cara menambah gaji, tunjangan, komisi, bonus, insentif, rekreasi dan fasilitas pekerjaan yang cukup.

7) Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara remunerasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan dilihat dari hasil koefisien jalur sebesar 0,163 dengan nilai signifikansi sebesar 0,028 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya secara tidak langsung semakin baik Remunerasi akan berpengaruh terhadap semakin baik kinerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan melalui disiplin kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Remunerasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dimediasi motivasi kerja, semakin baik remunerasi maka akan semakin baik kinerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan melalui motivasi kerja yang kuat.
- 2) Remunerasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dimediasi disiplin kerja, semakin baik kinerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan melalui disiplin kerja yang tinggi.

B. Saran

- 1) Sebaiknya RSUD Waluyo Jati Kraksaan tetap memberikan remunerasi yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi dan disiplin kerja pegawai. Pegawai yang mempunyai motivasi kuat dan disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, dan semakin lemahnya motivasi dan rendahnya disiplin akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.\
- 2) Penelitian yang akan datang sebaiknya memperbanyak variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian berikutnya dapat dilihat dan dinilai dari sudut pandang yang lebih luas sehingga nantinya dapat membantu peneliti selanjutnya dalam memperoleh informasi.

DAFTAR REFERENSI

- Dessler, G. (2003). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi kedua)*. Jakarta: PT. Prentice Hall Prenhallindo.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ketiga)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20 (Edisi ke-6)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2004). *Manajemen dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen kinerja sektor publik (Edisi kedua)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkuprawira, S. (2002). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moenir. (2004). *Manajemen pelayanan umum Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior (Edisi ke-14)*. New Jersey: Pearson Education.
- Sofyandi, & Garniwa. (2007). *Perilaku organisasional (Edisi pertama)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2010). Metode penelitian bisnis. Bandung: Alfabet.

Tangkas, M. (2011). Membangun aspek keadilan pada sistem insentif jasa pelayanan rumah sakit. Bali: Seminar Nasional Persatuan Pemilik Rumah Sakit Swasta Nasional.

Wirawan. (2009). Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian. Jakarta: Salemba Empat.