

Artikel Hasil Penelitian**KINERJA PEGAWAI BERBASIS REMUNERASI DIMEDIASI MOTIVASI KERJA
DAN DISIPLIN DI RSUD WALUYO JATI KRAKSAAN
KABUPATEN PROBOLINGGO****Rofi'l, Sugeng Mulyono, dan Sri Hadiati**

Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Gajayana Malang

Email: rof.f1000@gmail.com**Abstract**

This research is a causal associative research using a quantitative approach. The sample used in this study uses a nonprobability sampling technique with saturated sampling. In this study, seeing the total population of 96 people, all population members were sampled. Therefore, the sample used for this study was 96 people. The statistical analysis used is the Path Analysis approach. The results showed that : i) Remuneration has an indirect effect on performance mediated by work motivation, the better the remuneration, the better the performance of employees of Waluyo Jati Kraksaan Regional Hospital through strong work motivation. ii) Remuneration has an indirect effect on mediated work discipline performance, the better the performance of Waluyo Jati Kraksaan Regional Hospital staff through high work discipline.

Keyword: remuneration, performance, work motivation, discipline**PENDAHULUAN**

Sistem remunerasi merupakan salah satu unsur yang cukup penting untuk diketahui oleh para manajer Rumah Sakit karena menyangkut biaya kehidupan dan penghidupan seluruh pegawai. Oleh karena itu perlu pemahaman bagaimana sistem remunerasi dapat dikembangkan dan disesuaikan berdasarkan kesepakatan melalui beberapa pendekatan yang lebih *flexible* dan *win and win*.

Penghargaan dari organisasi kepada pegawainya akan berdampak positif terhadap motivasi dan disiplin pegawai sehingga mempengaruhi produktivitas. Gaji seharusnya diberikan tidak sama untuk setiap pegawai dikarenakan mereka memiliki kinerja yang berbeda. Evaluasi kinerja memberikan informasi sebagai dasar bagi semua kegiatan penting organisasi. Remunerasi merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau pensiun bagi pegawai di Rumah Sakit. Harapan dari pemberian remunerasi: 1) remunerasi sebagai tanda

penghargaan dan imbalan atas kinerja pegawai; 2) remunerasi dapat meningkatkan etos kerja pegawai yang pada akhirnya meningkatkan mutu pelayanan Rumah Sakit.

Terdapat isu mengenai ketidakefektifan pelaksanaan sistem remunerasi. Sering ditemui keluhan mengenai masih adanya pegawai yang tidak disiplin kerja, bekerja dengan santai walaupun mereka telah menerima gaji dan remunerasi. Di sisi lain, banyak yang menilai remunerasi yang diterima oleh pegawai Rumah Sakit belum setara dengan apa yang layak didapatkan.

Kompensasi merupakan hal yang paling penting dalam peningkatan kinerja pegawai, dengan kompensasi yang sesuai akan meningkatkan kinerja yang baik, menurut Martina (2003:25) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk pekerjaannya yang dapat meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja, memotivasi yang akhirnya mencapai sasaran organisasi.

Remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja. Sistem remunerasi bagi setiap pegawai merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang diterapkan oleh pemerintah. Pegawai negeri sipil yang selama ini hanya memperoleh remunerasi dalam bentuk *pay for person* dan *pay for position*, dengan merubah sistem remunerasi dimana penerimaan pegawai selain gaji yang didasarkan pada golongan, juga diberikan penghasilan tambahan sebagai kontra prestasi dari kinerja saat ini. Adapun tambahan tersebut diperhitungkan dari pendidikan dan pengetahuan, pengalaman yang diperlukan, kompleksitas (kerumitan) pekerjaan, ruang lingkup pekerjaan, jenis dan sifat masalah yang harus dipecahkan, pengawasan yang diterima, tanggung jawab supervisi/pengawasan terhadap orang lain, dampak dari keputusan/akibat dari kesalahan, hubungan-hubungan kerja yang harus dilakukan dan kondisi lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa remunerasi pegawai negeri sipil merupakan suatu hal yang dapat memberikan solusi bagi perbaikan kinerja pegawai (Palagia, 2008:5-6).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, disiplin kerja akan meningkatkan kinerja. Disiplin merupakan kunci sukses bagi aktivitas perusahaan agar tercapai efisiensi dan efektivitas. Oleh karena itu disiplin perlu ditanamkan terus menerus sehingga sedapat mungkin menjadi kebiasaan. Kebiasaan ini diharapkan menjadi kebiasaan pribadi, dimana seseorang akan mematuhi aturan dan norma yang berlaku karena sadar akan mutu dari norma atau aturan tersebut. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan 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 (Rivai dan Sagala, 2009:824).

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. Semisal nya, 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.

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).

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.

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)

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.

METODE PENELITIAN

Lokasi 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.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh, 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.

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.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

A. Variabel Independen

1) 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

2) 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.

3) 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.

B. 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 diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun 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 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: SS memiliki skor 5, S memiliki skor 4, N memiliki skor 3, TS memiliki skor 2, dan STS memiliki skor 1.

Uji Instrumen

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

1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur yang menunjukkan bahwa instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur.

2. 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 tersebut dikatakan *cronbachalpha* nya memiliki nilai lebih besar 0,70 yang berarti bahwa instrument 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).

Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas

data primer ini, maka peneliti melakukan uji multikolonieritas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

1. 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.

2. 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).

3. 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 inflationfactor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabelindependen 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).

4. 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 pada sumbu

diagonal grafik. Terdapat dua caramendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (uji *Kolmogorov-smirnov*). (Ghozali, 2011:160).

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.

Langkah-Langkah Analisis Data

Langkah-langkah analisis data yaitu: coding, scoring, tabulating, analisis deskriptif, uji asumsi klasik/ uji prasyarat analisis, analisis inferensial.

TEMUAN DAN DISKUSI

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.

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)

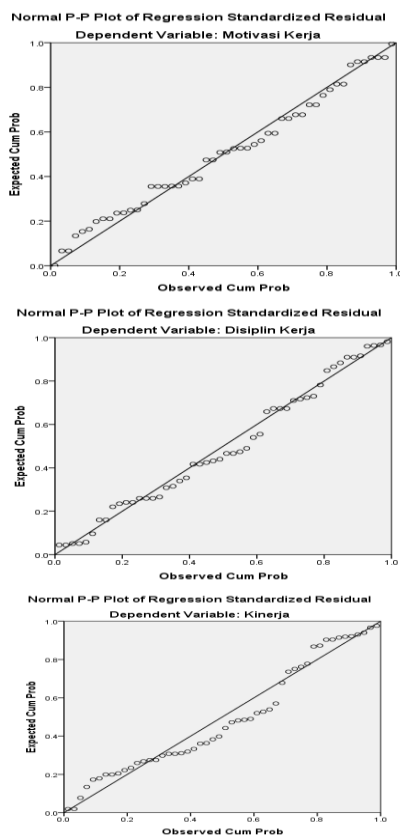
Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y.1	0	0%	0	0%	0	0%	33	66%	17	34%	4.34
Y.2	0	0%	0	0%	2	4%	33	66%	15	30%	4.26
Y.3	0	0%	0	0%	2	4%	41	82%	7	14%	4.10
Y.4	0	0%	0	0%	2	4%	39	78%	9	18%	4.14
Y.5	0	0%	0	0%	1	2%	37	74%	12	24%	4.22
Y.6	0	0%	1	2%	4	8%	40	80%	5	10%	3.98
Y.7	0	0%	0	0%	2	4%	36	72%	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.

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

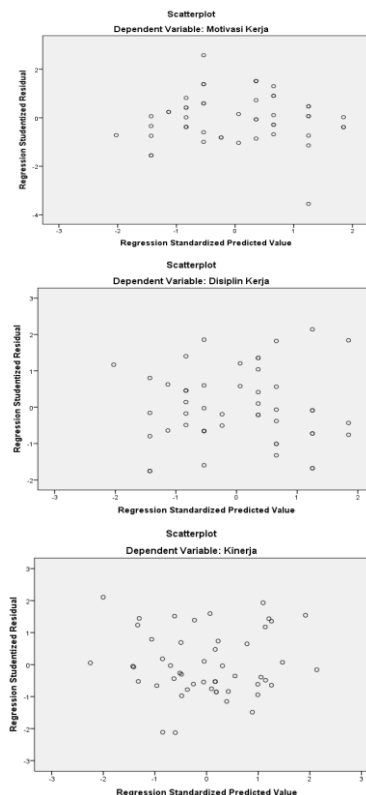
Pengaruh	F hit	Sig.	Keterangan
X → Z1	30.511	0.000	Linier
X → Z2	15.352	0.000	Linier
X → Y	32.563	0.000	Linier
Z1 → Y	48.287	0.000	Linier
Z2 → Y	43.840	0.000	Linier

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 Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Remunerasi	.634	1.576
	Motivasi Kerja	.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.

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		Unstandard		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Coefficient				
		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).

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)

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.

KESIMPULAN DAN SARAN

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.

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.

REFERENSI

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20 (6th ed.)*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2004) *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89.
- Sofyandi dan Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabet.
- Tangkas, Made (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.