

Visionist

Volume 6, Nomor 1 - Maret 2017

ANALISIS PROGRAM <i>CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY</i> (CSR) PT. SUPREME ENERGY RAJABASA TERHADAP KESEJAHTERAAN DAN LINGKUNGAN MASYARAKAT KALIANDA-LAMPUNG SELATAN	Anintiarani Puteri, Defrizal dan Zaidirina	1 – 8
PENGARUH <i>JOB DESCRIPTION</i> DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI	Astrio Tritama, Khomsahrial dan Habbiburahman	9 – 18
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO KEUANGAN SEKRETRARIAT DAERAH PROVINSI LAMPUNG	Dini, M. Oktaviannur dan Habbiburahman	19 – 28
PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DI KABUPATEN PRINGSEWU	Fitri, Andala Rama Putra dan M. Oktavianur	29 – 36
MODEL STRATEGI PENURUNAN TUNGGAKAN PT PLN (PERSERO) MELALUI PENDEKATAN SOFT SYSTEM METHODOLOGY	Gilang Permata Sari, M Yusuf S Barusman dan V. Saptarini	37 – 44
PENGARUH MOTIVASI BELAJAR DAN PENATAAN TEMPAT DUD UKTERHADAP HASIL BELAJAR SISWA KELAS V SEMESTER GENAP SD NEGERI 2 TANJUNG RUSIA KAB. PRINGSWU	Ni Wayan Widi, Mustofa Usman dan Defrizal³	45 – 56
PENGARUH KOMPETENSI KERJA, RESPONSIF KERJA, DAN COURTESY KERJA KARYAWAN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN	Refyna Anindya Wirawan, Andala Rama Putra dan Defrizal	57 – 63
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.GHALAZ SUKSES PERKASA BANDAR LAMPUNG	Wantoro, Oktaviannur dan Habbiburahman	64 – 75

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 6	Nomor 1	Halaman 1 – 75	Bandar Lampung Maret 2017	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen
Visionist

Volume 6, Nomor 1 - Maret
2017

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua) Sri
Utami Kuntjoro Sinung
Hendratno Agus Wahyudi Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel. 0721-
789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DI KABUPATEN PRINGSEWU

Fitri¹, Andala Rama Putra², M. Oktavianur³

Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah di kabupaten pringsewu. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 51 pegawai pada rumah sakit umum daerah di kabupaten pringsewu. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 17. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach, analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian, Uji T untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan Uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada uji F atau uji simultan menunjukkan bahwa remunerasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : *Motivasi, Remunerasi, Kinerja Pegawai.*

Pendahuluan

Pengembangan SDM aparatur berbasis kompetensi merupakan suatu keharusan agar organisasi birokrasi dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang terbaik. Kebijakan yang krusial untuk mendukung PNS berbasis kinerja salah satunya dengan penguatan jabatan fungsional.

Dalam RUU ASN jabatan Struktural khususnya eselon III dan IV akan dihapus dan digantikan dengan jabatan fungsional. Jabatan struktural hanya sampai pada jabatan eselon II, sebagai policy maker (pembuat keputusan). Kondisi saat ini jabatan struktural lebih dipilih para PNS daripada jabatan fungsional, salah satu alasannya karena tunjangannya yang lebih besar.

Sejalan dengan penguatan jabatan fungsional pemerintah mulai menerapkan kebijakan untuk menaikkan tunjangan jabatan fungsional. Hal ini dimulai dengan mengeluarkan Perpres No 100 Tahun 2012 tentang tunjangan fungsional Peneliti dengan menaikkan tunjangan rata-rata sebesar hampir 200%, bahkan untuk Peneliti Utama tunjangannya mencapai Rp 5.200.000 dari semula Rp 1.400.000.

Tabel 1. Data Tunjangan Remunerasi Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu

Jenjang Jabatan	Perpres 100/2012	Perpres 30/2007	Kenaikan
Utama	5.200.000	1.400.000	271%
Madya	3.000.000	1.200.000	150%
Muda	1.750.000	750.000	133%
Pertama	1.100.000	325.000	238%

Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu

Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu adalah suatu instansi pemerintah yang bersifat pelayanan publik dan menangani masyarakat yang terkena sakit ataupun gejala sakit khususnya daerah pringsewu dan sekitarnya, namun pelayanan belum sepenuhnya maksimal karena masih ada pegawai yang kurang bersemngata kerja dalam hal ini bisa dilihat dari kehadiran dan juga tingkat pengaduan dari masyarakat pringsewu pada umumnya yang

kurang puas terhadap kinerja pegawai di Rumah sakit Umum Daerah Pringsewu. Hal ini dapat dilihat dari daftar kehadiran pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu.

Tabel 2. Data Tingkat Kehadiran Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu

No	Bulan	Tingkat Kehadiran %
1	Januari	81.2%
2	Februari	75.6%
3	Maret	84.2%
4	April	79.8%
5	Mei	78.7%
6	Juni	88.1%
7	Juli	80.2%
8	Agustus	76.9%
9	September	83.3%
10	Oktober	84.4%
11	November	77.5%
12	Desember	82.6%

Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu 2015 .

Dari data-data tersebut menunjukkan bahwa tunjangan remunerasi PNS sudah cukup maksimal kenaikannya tetapi hal ini belum menunjukkan kinerja yang optimal pada rumah sakit umum daerah pringsewu dan hal ini didukung oleh daftar kehadiran tahun 2015 tidak ada yang mencapai 90% kehadiran pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu.

Remunerasi

Remunerasi adalah total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah dikerjakannya. Biasanya bentuk remunerasi diasosiasikan dengan penghargaan dalam bentuk uang (*monetary rewards*), atau dapat diartikan juga sebagai upah atau gaji.

Sesuai dengan Undang – Undang No. 17/2007, tentang Rencana Pembangunan Nasional jangka panjang 2005 – 2025 dan Peraturan Meneg PAN, Nomor : PER/15/M.PAN/7/2008, tentang Pedoman umum Reformasi birokrasi. Kebijakan Remunerasi diperuntukan bagi seluruh Pegawai negeri di seluruh lembaga pemerintahan. Remunerasi berdasarkan kamus bahasa Indonesia artinya imbalan atau gaji. Dalam konteks Reformasi Birokrasi, pengertian Remunerasi adalah penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja. Dilatarbelakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan clean and good governance. Namun pada tataran pelaksanaannya, perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tersebut tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa kesejahteraan yang layak dari pegawai yang mengawalinya. Perubahan dan pembaharuan tersebut dilaksanakan untuk menghapus kesan pemerintahan yang selama ini dinilai buruk. Antara lain ditandai oleh indikator:

1. Buruknya kualitas pelayanan publik.
2. Sarat dengan perilaku KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme).
3. Rendahnya kualitas disiplin dan etos kerja aparatur Negara.
4. Kualitas manajemen pemerintahan yang tidak produktif.

Motivasi

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena sikap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hansibuan (1999) sedangkan menurut siagian (1995) mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan , baik tujuan organisasi maupun tujuan organisasi.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang dalam manajemen personalia (1982), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang

kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Sedangkan menurut Handoko (1999), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan.

Menurut Malthis (2006), Pktaviannur & Putra (2016), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Kinerja

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerja (Simamora: 2004). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2006), Barusman dan Mihdar (2014), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja.

Metodologi

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. **Quisioner**
Quisioner adalah seperangkat pertanyaan yang disusun peneliti untuk diajukan kepada responden agar diisi atau dijawab. Tujuannya adalah untuk menggali keterangan, tanggapan, keyakinan, pendapat, perasaan serta keinginan dari responden.
2. **Wawancara**
Yang dimaksud dengan wawancara dalam penelitian ini adalah suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi dari responden terkait, dengan mengadakan tanya jawab secara langsung. Teknik ini termasuk dalam sumber data primer, karena berusaha mendapatkan informasi atau data langsung dari responden yang berkaitan, sedangkan alat yang digunakan adalah pedoman wawancara.
3. **Observasi**
Pengumpulan data dengan menggunakan teknik ini menuntut peneliti untuk mengamati secara langsung objek yang akan diteliti. Dalam hal ini, peneliti ikut terlibat secara langsung pada kegiatan yang akan diteliti yaitu pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. **Data primer** merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner dan survei langsung pada objek penelitian serta jawaban hasil wawancara mengenai motivasi dan disiplin kerja yang diberikan kepada responden yaitu Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu.
2. **Data sekunder** adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data jumlah pegawai dan data absensi.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

Teknik Analisis Data

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak dapat dinominasikan dengan menggunakan angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan, dan pembahasan teori.

Analisis Kuantitatif

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis kuantitatif yang dilakukan dengan analisis regresi linier ganda, uji korelasi, uji secara parsial (uji t) dan uji secara simultan (uji f), yaitu sebagai berikut:

1. Regresi Linier Ganda
2. Uji Signifikasi (Uji Statistik F)
3. Uji T

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Remunerasi

NO	Variabel Remunerasi X1	r hitung	r tabel	keterangan
1	P1	0,382	0,276	Valid
2	P2	0,493	0,276	Valid
3	P3	0,508	0,276	Valid
4	P4	0,494	0,276	Valid
5	P5	0,568	0,276	Valid
6	P6	0,503	0,276	Valid
7	P7	0,513	0,276	Valid
8	P8	0,481	0,276	Valid
9	P9	0,444	0,276	Valid
10	P10	0,510	0,276	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

NO	Variabel Motivasi kerja X2	r hitung	r tabel	keterangan
1	P11	0,428	0,276	Valid
2	P12	0,544	0,276	Valid
3	P13	0,499	0,276	Valid
4	P14	0,540	0,276	Valid
5	P15	0,412	0,276	Valid
6	P16	0,418	0,276	Valid
7	P17	0,439	0,276	Valid
8	P18	0,442	0,276	Valid
9	P19	0,404	0,276	Valid
10	P20	0,456	0,276	Valid

Tabel 3, Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

NO	Variabel Pegawai Y Kinerja	r hitung	r tabel	keterangan
1	P21	0,510	0,276	Valid
2	P22	0,499	0,276	Valid
3	P23	0,481	0,276	Valid
4	P24	0,527	0,276	Valid
5	P25	0,449	0,276	Valid
6	P26	0,531	0,276	Valid
7	P27	0,433	0,276	Valid
8	P28	0,404	0,276	Valid
9	P29	0,390	0,276	Valid
10	P30	0,358	0,276	Valid

Hasil uji statistik didapatkan sebanyak 1 item pertanyaan yang mempunyai r hitung > r tabel = sehingga seluruh item pertanyaan valid.

Uji Reliabilitas

1. Remunerasi

Tabel 4. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	10

2. Motivasi Kerja

Tabel 5. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	10

3. Kinerja Pegawai

Tabel 6. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	10

Hasil uji statistik didapatkan r hitung = 0.696 > r Alfa (a) *Chronbach* = 0.60, sehingga seluruh item pernyataan reliabel.

Analisis Data

Analisis Data Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.032	5.669		3.005	.004
	Remunerasi	.294	.119	.314	2.478	.017
	Motivasi Kerja	.292	.106	.348	2.748	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data primer di olah 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 17.023 + 0.294 X1 + 0.292 X2 +$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

- A : Konstanta
- X1 : Remunerasi
- X2 : Motivasi Kerja
- E : error

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel Remunerasi dan Motivasi Kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien Remunerasi memberikan nilai sebesar 0,294 yang berarti bahwa jika Remunerasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan.
- c. Koefisien Motivasi Kerja memberikan nilai sebesar 0,292 yang berarti bahwa jika Motivasi Kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

2. Uji Hipotesis

- a. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi.

Ho : Variabel-variabel bebas (Remunerasi dan motivasi kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Tabel 8. Hasil Uji T Secara Parsial

Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
Remunerasi (X1)	2.478	.017
Motivasi Kerja (X2)	2.748	.008

Sumber: Lampiran Output SPSS 2016

1. Uji Hipotesis 1

Perumusan hipotesis:

Ho : $\beta_1 = 0$ tidak ada pengaruh positif antara Remunerasi dengan Kinerja Pegawai.

Ha : $\beta_1 > 0$ terdapat pengaruh positif antara Remunerasi dengan Kinerja Pegawai.

Dari tabel terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Remunerasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,478 dengan taraf signifikansi 0,017. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis 1 “Remunerasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “ diterima.

2. Uji Hipotesis 2

Perumusan hipotesis:

Ho : $\beta_1 = 0$ tidak ada pengaruh positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Ha : $\beta_1 > 0$ terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Dari tabel terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Motivasi Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,748 dengan taraf signifikansi 0,008. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis 2 “Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “ diterima.

- b. Uji Hipotesis Simultan Uji F

Tabel 9. Hasil analisis regresi secara Simultan (uji F)

ANOVA ^b		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.551	2	77.276	8.788	.001 ^a
	Residual	422.076	48	8.793		
	Total	576.627	50			

a. Predictors: (Constant), Remunerasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

sumber : data primer diolah tahun 2016

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 8.788. Dengan menggunakan batas

signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa : Variabel Remunerasi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi Remunerasi dan Motivasi Kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 1 telah membuktikan terdapat pengaruh antara Remunerasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,478 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,017 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 2 telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2,748 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,008 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a , Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga.

3. Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F . Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 8.788. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari $<0,05$. yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a , Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Remunerasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara remunerasi dengan kinerja pegawai . Pengujian membuktikan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,294 dan nilai t hitung sebesar 2,478 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,017 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,292 dan nilai t hitung sebesar 2,748 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Remunerasi dan Motivasi Kerja dengan kinerja pegawai secara simultan. Dilihat dari Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 8.788. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.

4. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu bagi instansi pemerintahan pada Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih menitik beratkan pada motivasi kerja Pegawai, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu tersebut diperoleh data bahwa pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan instansi pemerintahan lebih tegas dalam aturan yang berlaku di instansi pemerintahan misalnya dengan pemberian hukuman terhadap pegawai yang tidak disiplin, agar pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu selalu menjalankan pekerjaan dengan baik saat bekerja.

Daftar Pustaka

- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126
- Dale, Robert. D. 1992. *Pelayan Sebagai Pemimpin*. Gandum Mas. Malang.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guru SMP Kristen BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Oktaviannur, Moh, & Putra, Oky Alvian P. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol, 6, No;2.
- Yuwalliatin, Sitty. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 241-256