

PENGARUH REMUNERASI LINGKUNGAN KERJA MOTIVASI KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rizky Santoso

Rizky46santoso@gmail.com

Prijati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is meant to examine the influence of remuneration, work environment, motivation, and employee job satisfaction to the employee performance at DR SOETOMO General Hospital Surabaya. Comparative casual method is applied in this research. The population of this research is 76 nurses of DR SOETOMO General Hospital Surabaya, because the numbers of population is small, then the whole populations is used as sample. The analysis method has been carried out by using multiple linear regressions with the 23rd version SPSS application. The simultaneous result of the research (F test) shows that remuneration, work environment, motivation, and employee job satisfaction give influence to the employee performance. Therefore, it can be concluded that the model is feasible to be used. Meanwhile, the partial result of the t test shows that remuneration, work environment, motivation, employee job satisfaction give significant and positive influence to the employee performance. Work motivation is the variable which gives dominant influence to the employee performance.

Keywords: Remuneration, work environment, motivation, employee job satisfaction, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh remunerasi, lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan RSUD. DR SOETOMO Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kausal komparatif. Populasi dalam penelitian ini meliputi perawat rumah sakit RSUD. DR SOETOMO Surabaya sebanyak 76 orang. mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka sampel yang digunakan adalah semua populasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa remunerasi, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model layak digunakan. Sedangkan hasil secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa remunerasi, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Remunerasi, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja karyawan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam mencapai sesuatu adalah harapan bagi semua organisasi atau instansi. Salah satu hal yang penting dan menunjang dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi adalah peranan dari pegawai. Agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan mencapai prestasi kerja yang diharapkan, peran pemimpin sangat menentukan. Karena pegawai merupakan aset yang dinamis dan selalu berkembang. Maka diperlukan kemampuan dan ketrampilan untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dalam melaksanakan kegiatan manajemen organisasi. Dimana setiap organisasi akan selalu berusaha untuk memperkerjakan tenaga kerja yang ahli dibidangnya. Pencapaian tujuan perusahaan

akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan kinerja yang tinggi. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya (Mangkunegara, 2010: 67).

Dewasa ini industri rumah sakit di kota Surabaya sedang mengalami perkembangan yang cukup tinggi dimana ditandai dengan semakin banyaknya jumlah rumah sakit di Kota Surabaya khususnya. Hal ini membuat persaingan antar rumah sakit menjadi meningkat. Oleh karena itu setiap rumah sakit harus terus memperbaiki dan meningkatkan kualitasnya dalam segala lini khususnya lini sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Pembinaan dan pengembangan karyawan baru maupun lama dalam perusahaan atau organisasi adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Karena perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian atas kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, di dalam organisasi peranan manusia merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan dari pada organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu diperlukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia secara efektif demi kelancaran proses kegiatan dalam suatu organisasi yang akan datang.

Berbagai cara dan pendekatan dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan pemberian remunerasi. Remunerasi adalah sebagai setiap bentuk imbalan (*reward*) yang diterima karyawan sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi tidak diberikan secara proposional menurut Jusmalini, (2011 : 110). Pendekatan melalui pengembangan remunerasi ini dikenal sebagai cara yang efektif untuk mengurangi biaya dan menambah produktifitas karyawan. Kenaikan gaji hanya akan efektif jika dilaksanakan bersamaan dengan penerapan manajemen kepegawaian yang berorientasi pada kinerja, sehingga ada kejelasan tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan atau pegawai, serta ukuran/target yang bagaimana harus dicapai, dengan demikian setiap karyawan memahami bahwa untuk mendapatkan imbalan tertentu harus mencapai kinerja tertentu pula. Dengan demikian adanya remunerasi diharapkan mampu memberikan motivasi dan dorongan bagi pegawai untuk lebih profesional dan meningkatkan kinerjanya. Studi ini tak luput dari penelitian yang dilakukan oleh Juairiah dan Malwa, (2016) memperlihatkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara remunerasi dengan kinerja. Semakin tinggi pemberian remunerasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Selain remunerasi faktor yang ikut menentukan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, (Sedarmayati 2009: 21). Lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan merasa betah untuk melaksanakan kewajibannya dan juga sebagai penunjang untuk meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang buruk menyebabkan kurangnya kepuasan kerja karyawan, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara agar dapat bekerja lebih efektif. Kondisi fisik tenaga kerja yang stabil menyebabkan tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitasnya, (Indrawan dan Dewi, 2013). Hasil pengujian yang Palupiningdyah, (2014) memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh kinerja karyawan, penciptaan lingkungan kerja yang baik akan memengaruhi kondisi karyawan.

Disamping remunerasi dan lingkungan kerja, untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan

dalam upaya memotivasi para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Robbins, 2009;198). Studi ini tidak luput dari penelitian yang dilakukan oleh Palupinigdyah, (2014) yang mengemukakan bahwa adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Strategi menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja bisa menjadi salah satu kunci perusahaan untuk mendapatkan dukungan sumber daya manusia yang optimal. Hal ini memaksa pihak perusahaan agar memperhatikan secara cermat dan terus menerus dari pihak manajemen terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Robbins (2006) menyatakan bahwa karyawan yang puas akan mampu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Hal ini terjadi karena dalam organisasi jasa, kesetiaan dan ketidaksetiaan pelanggan sangat tergantung pada cara karyawan berhubungan dengan pelanggan. Karyawan yang puas lebih ramah, ceria, responsif yang dihargai pelanggan. Karyawan yang puas memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri, sehingga pelanggan lebih sering menjumpai wajah-wajah akrab dan menerima layanan yang berpengalaman. Ciri-ciri tersebut membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan.

Kepuasan karyawan dapat dikelola dengan optimal jika perusahaan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Dengan pengetahuan mengenai faktor tersebut, perusahaan dapat membuat kebijakan yang tepat supaya kepuasan karyawan senantiasa terjaga. Sehingga pada akhirnya karyawan dapat bekerja dengan optimal dan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Studi yang dilakukan oleh Indrawati, (2013), memperlihatkan hasil bahwa adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya.

Sesuai dengan latar belakang penulisan penelitian ini, maka penulis merumuskan beberapa rumusan masalah yang meliputi Apakah Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD. DR SOETOMO Surabaya, Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD. DR SOETOMO Surabaya, Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD. DR SOETOMO Surabaya, dan Apakah kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD. DR SOETOMO Surabaya.

Dan mengingat permasalahan penelitian di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mengetahui pengaruh Remunerasi terhadap kinerja karyawan RSUD. DR SOETOMO Surabaya, Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD. DR SOETOMO Surabaya, Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan RSUD. DR SOETOMO Surabaya, Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan RSUD. DR SOETOMO Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menurut Hasibuan (2010: 24) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sedangkan Nawawi (2011:37) membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan pekerjaan).

Remunerasi

Menurut Jusmalini, (2011 : 110). Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya, (Juairiyah dan Malwa, 2016; 161-171). Remunerasi mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk diterima dan dinikmati oleh karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2009:75) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan Sedarmayanti (2009;56) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Motivasi Kerja

Menurut Manullang (2011:76) mengatakan motivasi merupakan suatu hal yang dapat menimbulkan suatu dorongan atau keadaan yang menimbulkan reaksi positif dalam diri manusia untuk melakukan suatu tindakan yang dapat memberikan peningkatan dalam bekerja atau aktifitas. Sedangkan As'ad (2010:45) mengatakan motivasi sering diartikan sebagai istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai suatu tujuan, sehingga motivasi merupakan suatu *driving force* yang mengarahkan manusia untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatannya mencapai tujuan tertentu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Martoyo (2008:115), pada dasarnya merupakan "salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Dan menurut As'ad (2010:104) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Selanjutnya As'ad menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2009:309) menjelaskan pengertian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan Mangkunegara,(2010:9) mengungkapkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi tidak diberikan secara proposional (Jusmalini, 2011 : 110). Pemberian remunerasi merupakan upaya untuk meningkatkan semangat kerja dan memberikan motivasi dan nilai keadilan bagi setiap pegawai agar berkompetisi secara sehat untuk memberikan kinerja yang optimal dan untuk lebih berprestasi dan membawa citra baik organisasi atau instansi dimata masyarakat khususnya dibidang pelayanan kesehatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat. Suatu instansi mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya, begitu pula dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan instansi. Hasil pengujian yang dilakukan oleh Palupiningdyah (2014) memperlihatkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah regresi positif.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

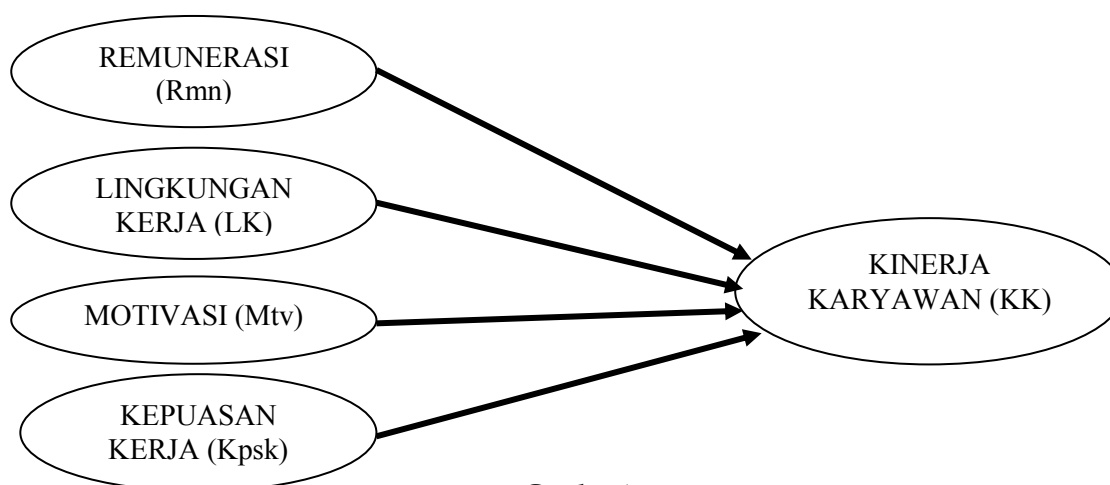
Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya memotivasi para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Robbins, 2009;198).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Rerangka Konseptual

Rerangka pemikiran yaitu pola konseptual yang menjadi acuan peneliti untuk menghasilkan formula terbaik dalam mendalami permasalahan pada penelitian ini. Rerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Hipotesis

- H₁ : Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD. DR SOETOMO Surabaya.
- H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD. DR SOETOMO Surabaya.
- H₃ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD. DR SOETOMO Surabaya.
- H₄ : Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD. DR SOETOMO Surabaya.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel disini adalah *sampling* jenuh yaitu tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009:68). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil Jumlah sampel yang digunakan sebagai responden adalah perawat rumah sakit Dr Soetomo Surabaya pada bagian *Hemodialisis* atau ginjal sejumlah 76 orang. Dapat dikatakan bahwa ukuran sampel yang layak digunakan untuk penelitian antara 30-500. Jumlah sampel yang teridentifikasi tersebut digunakan sebagai model penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek (*self report data*) yaitu jenis data penelitian yang berupa sikap berkaitan dengan remunerasi, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja serta kinerja dari responden yang menjadi subyek penelitian.
2. Sumber Data yang dihimpun dalam penelitian ini melalui data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sampling dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan metode kuesioner, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Alasan menggunakan tehnik ini supaya responden tidak perlu memberikan penjelasan secara panjang lebar dan juga sangat praktis, tegas, Hemat dan Efisien dalam mengungkapkan inti persoalan.

Variabel dan Definisi Opersional Variabel

Variabel

1. Variabel bebas yaitu : remunerasi (Rmn), lingkungan Kerja (LK), motivasi (Mtv) serta kepuasan kerja (KpsK)
2. Variabel tergantung, yaitu : kinerja karyawan (KK)

Definisi Opersional Variabel

1. Remunerasi (Rmn)

- a. Gaji, yaitu tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja) yang diberikan secara tetap baik secara jumlah dan waktu pemberiannya secara konsisten
- b. Insentif, yaitu bayaran perorangan sesuai dengan komponen penilaian komponen pekerja. Insentif didapatkan dari potongan pendapatan organisasinya.
- c. *Benefit* (bonus) yaitu Tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, dimana karyawan juga mendapatkan upah pokok

2. Lingkungan Kerja (LK)

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja.
- c. Tersedianya fasilitas kerja.
- d. Penerangan atau cahaya.
- e. Sirkulasi udara.
- f. Kebisingan.
- g. Bau tidak sedap
- h. Keamanan.

3. Motivasi (Mtv)

- a. Persepsi seseorang akan dirinya sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan Kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan

4. Kepuasan Kerja (KpsK)

- a. Kepuasan terhadap kompensasi
- b. Kepuasan atas jenis pekerjaan
- c. Kepuasan terhadap keadilan
- d. Kepuasan terhadap rekan kerja

5. Kinerja Karyawan (KK)

- a. Kualitas kerja (*quality of work*)
- b. Ketetapan waktu (*pomptnees*)
- c. Inisiatif (*initiative*)
- d. Kemampuan (*capability*)
- e. Komunikasi (*communication*)

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis r produk moment. Bila koefisien korelasinya lebih besar dari pada nilai kritis maka suatu pertanyaan dianggap valid Ghozali (2013:135).

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha masing-masing variabel lebih dari 60 % atau 0,6 maka penelitian ini dikatakan reliabel Ghozali (2013:42).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10. (Ghozali, 20013:91)

Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residul dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedestisitas.

- Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedestisitas.
- Jika ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah O pada Y, maka tidak terjadi heteroskedestisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda adalah suatu prosedur statistik dalam menganalisa hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen rumus multiple regresinya adalah:

$$KK = a + b_1 Rmn + b_2 LK + b_3 Mtv + b_4 KpsK$$

Dimana :

KK = Kinerja karyawan

Tmn = Remunerasi

- LK = Lingkungan kerja
Mtv = Motivasi kerja
KpsK = Kepuasan kerja
 $b_{1...4}$ = Koefisien Regresi
a = Konstanta

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model dilakukan dengan menggunakan uji F dengan tingkat α sebesar 5%. Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi Uji F > 0.05 , menunjukkan variabel remunerasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak layak untuk digunakan model penelitian.
- Jika nilai signifikansi Uji F < 0.05 , menunjukkan variabel variabel remunerasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja layak untuk digunakan dalam model penelitian.

Koefisien Determinasi (*RSquare*)

Semakin besar R^2 berarti semakin tepat persamaan perkiraan regresi linear tersebut dipakai sebagai alat prediksi, karena variasi perubahan variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan variabel remunerasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Apabila nilai R^2 semakin dekat dengan satu, maka perhitungan yang dilakukan sudah dianggap cukup kuat dalam menjelaskan variabel bebas dengan variabel terikat.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas penelitian terhadap variabel terikat pada tingkat signifikansi yaitu 5 persen. Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1. Menetapkan kriteria pengujian hipotesa.
 - Jika nilai signifikansi Uji t $> 0,05$, maka H_0 tidak berhasil ditolak menunjukkan variabel variabel remunerasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja masing-masing tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - Jika nilai signifikansi Uji t $< 0,05$, maka H_0 berhasil ditolak yang menunjukkan variabel variabel remunerasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Menarik kesimpulan berdasarkan uji statistik yang dilakukan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Hasil Penelitian

Analisis Tanggapan Responden atas Remunerasi

Hasil ini diketahui berdasarkan pada skor tanggapan yang diperoleh sebagian besar berada pada skor 3 (setuju) dengan prosentase sebesar 53,1%. Kondisi ini menunjukkan umumnya responden menganggap bahwa kebijakan remunerasi yang diterapkan oleh rumah sakit Dr Soetomo Surabaya dianggap karyawan telah baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Karyawan merasa gaji yang mereka terima diberikan secara tepat baik jumlah dan waktu pemberiannya secara konsisten serta dapat mencukupi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Mereka juga menganggap bahwa kebijakan pemberian bonus dari hasil kerja yang melebihi standar yang ditentukan.

Analisis Tanggapan Responden atas Lingkungan Kerja

Kondisi ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja pada rumah sakit Dr Soetomo Surabaya dirasa nyaman oleh karyawannya. Suasana kerja dalam lingkungan perusahaan

terasa tenang. Kondisi ini didukung dengan penerangan cahaya dan sirkulasi yang cukup dengan tingkat kebisingan yang dapat diredam membuat mereka dalam melakukan pekerjaan terasa nyaman. Disamping itu hubungan antar karyawan yang terjalin harmonis membuat karyawan seperti dalam lingkungan keluarga. Responden juga menganggap bahwa tersedianya perlengkapan dan fasilitas kerja berkaitan dengan pekerjaan mempermudah pekerjaan mereka membuat mereka merasa puas bekerja pada rumah sakit tersebut.

Analisis Tanggapan Responden atas Motivasi

Hasil ini diketahui berdasarkan pada skor tanggapan yang diperoleh berada pada skor 3 (setuju) dengan prosentase sebesar 66,1%. Kondisi ini menunjukkan umumnya karyawan di rumah sakit Dr Soetomo Surabaya sangat termotivasi dalam bekerja pada rumah sakit tersebut. Kondisi ini dimungkinkan karena karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi akan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh rumah sakit, sehingga dapat meningkatkan harga diri mereka jika dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Disamping itu karyawan menganggap tugas yang diberikan sesuai dengan harapan mereka. Hal ini dapat menimbulkan kepuasan tersendiri bagi mereka. Mereka juga berpendapat bahwa kebutuhan mereka dan keluarganya dapat tercukupi dengan gaji atau upah yang mereka terima karena sesuai dengan harapan dan ketentuan yang berlaku. Responden juga merasa bahwa perusahaan tempat mereka bekerja. Kondisi ini membuat keinginan mereka untuk tetap bergabung dalam rumah sakit Dr Soetomo Surabaya. Serta mendorong mereka untuk lebih berprestasi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Analisis Tanggapan Responden atas Kepuasan Kerja

Hasil ini diketahui berdasarkan pada skor tanggapan yang diperoleh berada pada skor 3 (setuju) dengan prosentase sebesar 63,8%. Kondisi ini menunjukkan umumnya karyawan rumah sakit Dr Soetomo Surabaya merasa senang dengan pekerjaan yang mereka hadapi selama ini. Karyawan merasa sistem kompensasi atau penghasilan dan bonus yang diterima sesuai dengan harapan mereka. Mereka juga menganggap bahwa rumah sakit tempat mereka bekerja menempatkan karyawan sesuai dengan bidang dan keahliannya. Disamping itu juga rumah sakit Dr Soetomo Surabaya memberikan lingkungan kerja yang harmonis, hubungan antar karyawan dapat terjalin dengan baik, antar individu karyawan dapat diajak bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat segera diselesaikan dengan tuntas. Mereka berpartisipasi untuk saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan masalah.

Analisis Tanggapan Responden atas Kinerja Karyawan

Hasil ini diketahui berdasarkan pada skor tanggapan yang diperoleh sebagian besar berada pada skor 3 (setuju) dengan prosentase sebesar 65,8%. Kondisi ini menunjukkan bahwa umumnya karyawan rumah sakit Dr Soetomo Surabaya memiliki kinerja yang baik, mereka dapat mencapai kualitas kerja sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan, sehingga hasil kerja berkualitas serta tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pimpinan rumah sakit Dr Soetomo Surabaya menilai bahwa karyawan mereka rata-rata memiliki inisiatif dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan disamping memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang luas tentang pekerjaannya, sehingga para atasan mereka sangat mempercayai untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepada mereka tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Tingkat Sig	Keterangan
Remunerasi	Butir Rmn 1	0,287	0,012	Valid
	Butir Rmn 2	0,504	0,000	Valid
	Butir Rmn 3	0,400	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	Butir LK 1	0,282	0,013	Valid
	Butir LK 2	0,244	0,034	Valid
	Butir LK 3	0,260	0,023	Valid
	Butir LK 4	0,519	0,000	Valid
	Butir LK 5	0,595	0,000	Valid
	Butir LK 6	0,384	0,001	Valid
	Butir LK 7	0,394	0,000	Valid
	Butir LK 8	0,324	0,004	Valid
Motivasi Kerja	Butir Mtv 1	0,565	0,000	Valid
	Butir Mtv 2	0,530	0,000	Valid
	Butir Mtv 3	0,608	0,000	Valid
	Butir Mtv 4	0,223	0,047	Valid
	Butir Mtv 5	0,491	0,000	Valid
	Butir Mtv 6	0,465	0,000	Valid
	Butir Mtv 7	0,448	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Butir KpsK 1	0,267	0,000	Valid
	Butir KpsK 2	0,243	0,035	Valid
	Butir KpsK 3	0,304	0,008	Valid
	Butir KpsK 4	0,282	0,014	Valid
Kinerja Karyawan	Butir KK 1	0,774	0,000	Valid
	Butir KK 2	0,603	0,000	Valid
	Butir KK 3	0,484	0,000	Valid
	Butir KK 4	0,357	0,002	Valid
	Butir KK 5	0,649	0,000	Valid

Sumber data: data primer, diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dari seluruh variabel memiliki signifikansi uji korelasi dibawah 0,05 sehingga kuesioner yang disebarakan dinyatakan valid.

Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Cronbach Alpha

Cronbach's Alpha	N of Items
0,824	27

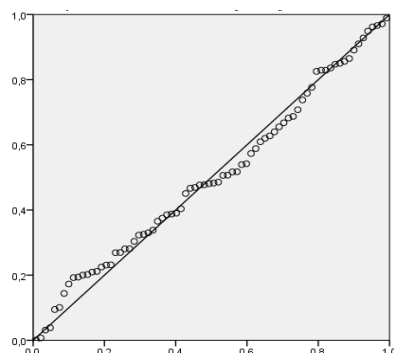
Sumber: data primer, diolah tahun 2017

Dari hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,824 lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil uji Asumsi Klasik

Dalam suatu persamaan regresi harus bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), artinya pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t tidak boleh bias. Untuk menghasilkan keputusan yang BLUE maka harus dipenuhi beberapa asumsi dasar (Klasik).

Uji Normalitas



Sumber: data primer, diolah tahun 2017

Gambar 2
Hasil P-plot

Dari Gambar 2 dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum. Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Multikolinieritas

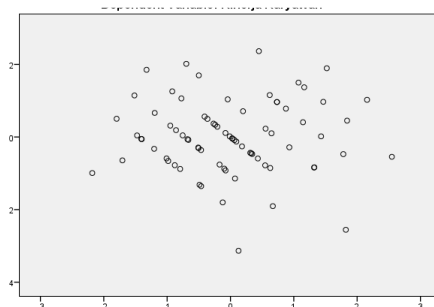
Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Remunerasi	0,666	1,501	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,642	1,558	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,577	1,734	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,979	1,021	Bebas Multikolinieritas

Sumber: data primer, diolah tahun 2017

Berdasarkan pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *variance influence factor* (VIF) pada seluruh variabel masing-masing lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Heteroskedastisitas



Sumber data :data primer, diolah tahun 2017

Gambar 3
Hasil scatterplot

Dari gambar 3 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Hasil uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,565	1,803		-1,977	,052
Remunerasi	,362	,155	,200	2,339	,022
Lingkungan Kerja	,271	,068	,348	3,992	,000
Motivasi Kerja	,298	,073	,377	4,111	,000
Kepuasan Kerja	,173	,080	,152	2,153	,035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: data primer, diolah tahun 2017

Dari data Tabel 4 persamaan regresi yang didapat adalah:

$$KK = -3,565 + 0,362Rmn + 0,271 LK + 0,298 Mtv + 0,173KpsK$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) adalah intersep garis regresi dengan Y jika X = 0, yang menunjukkan bahwa besarnya variabel dependen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta (a) adalah -3,565 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari remunerasi, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja = 0, maka kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya akan sebesar -3,565
2. Koefisien regresi remunerasi (b_1) = 0,393, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel tersebut dengan kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik remunerasi yang diterapkan pada rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya semakin meningkatkan kinerja karyawan pada rumah sakit tersebut.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (b_2) = 0,271, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel tersebut dengan kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo

Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya semakin meningkatkan kinerja karyawan pada rumah sakit tersebut.

4. Koefisien regresi motivasi (b_3) = 0,271, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel tersebut dengan kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya semakin meningkatkan kinerja karyawan pada rumah sakit tersebut.
5. Koefisien regresi kepuasan kerja (b_4) = 0,271, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel tersebut dengan kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan di rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya semakin meningkatkan kinerja karyawan pada rumah sakit tersebut.

Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Prosedur pengujian yang digunakan, sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi Uji F > 0,05, maka remunerasi, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja tidak layak digunakan sebagai prediktor.
2. Jika nilai signifikansi Uji F < 0,05, maka variabel remunerasi, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja layak digunakan sebagai prediktor.

Hasil pengujian yang telah dilakukan tampak pada tabel 14 sebagai berikut.

Tabel 5
Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144,022	4	36,006	33,647	,000 ^b
	Residual	75,978	71	1,070		
	Total	220,000	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Remunerasi, Motivasi Kerja

Sumber: data primer, diolah tahun 2017

Dari tabel 5 didapatkan tingkat signifikansi uji F = 0,000 < 0,05 (*level of signifikan*), yang mengindikasikan bahwa pengaruh variabel bebas yang terdiri dari remunerasi, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya. Hasil ini mengindikasikan model yang digunakan dalam penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya.

Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,655	,635	1,03446

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer, diolah tahun 2017

Hasil pengujian tersebut di tabel 6 diketahui R square (R^2) sebesar 0,655 menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari remunerasi, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan rumah sakit Dr.

Soetomo Surabaya sebesar 65,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 65,5\% = 34,5\%$) disumbang oleh faktor lain.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara remunerasi, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,809 menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya memiliki hubungan yang erat sebesar 80,9%.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t

Adapun kriteria pengujian yang digunakan, sebagai berikut :

- Jika $\text{sig } t > 0,05$, menunjukkan variabel remunerasi, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya
- Jika $\text{sig } t < 0,05$, menunjukkan variabel remunerasi, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya.

Tabel 7
Tingkat Signifikan Masing-Masing Variabel

Variabel	Sig	Keterangan
Remunerasi	0,022	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja	0,035	Signifikan

Sumber Data: data primer, diolah tahun 2017

Selanjutnya dapat diuraikan pengaruh masing-masing model penelitian terhadap kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya sebagai berikut ;

- Uji parsial pengaruh variabel remunerasi terhadap kinerja karyawan
Dari tabel 16 diperoleh tingkat signifikan variabel remunerasi sebesar $0,022 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya adalah signifikan.
- Uji parsial pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Dari tabel 16 diperoleh tingkat signifikan variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya adalah signifikan.
- Uji parsial pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
Dari tabel 16 diperoleh tingkat signifikan variabel motivasi kerja sebesar $0,000 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya adalah signifikan.
- Uji parsial pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
Dari tabel 16 diperoleh tingkat signifikan variabel kepuasan kerja sebesar $0,035 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya adalah signifikan.

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Tabel 8
Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial

Variabel	R	r^2
Remunerasi	0,267	0,0715
Lingkungan Kerja	0,428	0,1833
Motivasi Kerja	0,438	0,1922
Kepuasan Kerja	0,248	0,0613

Sumber: data primer, diolah tahun 2017

Untuk lebih jelasnya tingkat korelasi dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Koefisien determinasi parsial variabel remunerasi = 0,0715 menunjukkan besarnya kontribusi variabel tersebut terhadap kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya adalah sebesar 7,15%.
- b. Koefisien determinasi parsial variabel lingkungan kerja = 0,1833 menunjukkan besarnya kontribusi variabel tersebut terhadap kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya adalah sebesar 18,33%.
- c. Koefisien determinasi parsial variabel motivasi kerja = 0,1922 menunjukkan besarnya kontribusi variabel tersebut terhadap kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya adalah sebesar 19,22%.
- d. Koefisien determinasi parsial variabel kepuasan kerja = 0,0613 menunjukkan besarnya kontribusi variabel tersebut terhadap kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya adalah sebesar 6,13%.

Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya adalah motivasi kerja karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar dibanding dengan variabel lainnya.

Pembahasan**Pengaruh remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik remunerasi yang diberikan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan karyawan. Kebijakan pemberian remunerasi dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya. Pengembangan remunerasi ini dikenal sebagai cara yang efektif untuk mengurangi biaya dan menambah produktifitas karyawan. Kenaikan gaji hanya akan efektif jika dilaksanakan bersamaan dengan penerapan manajemen kepegawaian yang berorientasi pada kinerja, sehingga ada kejelasan tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan atau pegawai, serta ukuran atau target yang bagaimana harus dicapai, dengan demikian setiap karyawan memahami bahwa untuk mendapatkan imbalan tertentu harus mencapai kinerja tertentu pula. Dengan demikian adanya remunierasi diharapkan mampu memberikan motivasi dan dorongan bagi pegawai untuk lebih professional dan meningkatkan kinerjanya. Hasil ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Juairiah dan Malwa, (2016) memperlihatkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara remunerasi dengan kinerja. Semakin tinggi pemberian remunersi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya. Hasil ini menunjukkan semakin baik kondisi lingkungan kerja karyawan akan membuat semakin nyaman karyawan berada dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan merasa betah untuk melaksanakan kewajibannya dan juga sebagai penunjang untuk meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang buruk menyebabkan kurangnya kepuasan kerja karyawan, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara agar dapat bekerja lebih efektif. Kondisi fisik tenaga kerja yang stabil menyebabkan tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitasnya. Hasil ini sejalan dengan pendapat Luthans (2008:146), apabila kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya. Apabila kondisi kerja bagus, maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka dampaknya akan buruk terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Palupingdyah (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya. Hasil ini mencerminkan semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semangat yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan juga tinggi sehingga kinerja mereka juga semakin tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga atau perusahaan. Adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasaraannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Sebaliknya tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga target kinerja akan mengalami penurunan, hal ini terjadi karena tidak adanya motif dan motivasinya dalam bekerja sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja sehingga tidak terpenuhinya layanan yang berkualitas unggul di dalam pemasaran. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Palupingdyah (2014) yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan mendorong kinerja karyawan rumah sakit Dr. Soetomo Surabaya semakin tinggi. Kepuasan yang tinggi merupakan pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya terhadap organisasi. Kinerja karyawan akan sangat tergantung pada kepuasan mereka atas ganjaran yang pantas, kerja yang secara mental menantang, rekan kerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalunya memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengakibatkan karyawan

menjadi merasa amandan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, karyawanakan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selaluberusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepadapelanggan, dalam hal ini pasien. Hal tersebutmenunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi.Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2013) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN dan SARAN

Simpulan

Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit DR. SOETOMO Surabaya sehingga dapat dikatakan apabila remunerasi yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit DR. SOETOMO Surabaya sehingga dapat dikatakan apabila Lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit DR. SOETOMO Surabaya sehingga dapat dikatakan apabila Motivasi yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit DR. SOETOMO Surabaya sehingga dapat dikatakan apabila Kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan rumah sakit DR. SOETOMO Surabaya.

Saran

Saran Bagi RSUD DR. SOETOMO Surabaya

Disarankan bagi RSUD DR. SOETOMO Surabaya agar lebih memperhatikan remunerasi yang layak kepada para karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Yang kedua saya menyarankan bagi RSUD DR. SOETOMO Surabaya agar lebih memperhatikan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan lebih memperhatikan kondisi kebersihan lingkungan disekitarnya agar kinerja karyawan dapat meningkat. Yang ketiga saya menyarankan bagi RSUD DR. SOETOMO Surabaya agar lebih memotivasi lagi kepada para karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat, yaitu dengan memberikan insentif, gaji, atau upah tambahan yang layak agar karyawan semakin termotivasi dan kinerja karyawan semakin meningkat. Dan terakhir saran saya bagi RSUD DR. SOETOMO Surabaya agar lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat, yaitu dengan memberikan fasilitas yang baik dan memadai atau memberikan cuti sakit atau cuti kerja dengan bebas tanpa sanksi atau denda termasuk kepada pekerja yang sangat puas.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 2010. *Psikologi Industri*. Liberty. Jakarta.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS*. Edisi Ketujuh. Diponegoro University Press. Semarang.
- Hasibuan, S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bina Aksara. Bandung.

- Indrawan,D.C. dan K.Dewi. 2013. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cargo Asas International, Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.1.(2).
- Indrawati, A.D. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja KaryawanDan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit SwastaDi Kota Denpasar*Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*.7.(2)
- Juairiyah.dan R.U. Malwa. 2016. Hubungan Antara Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. 2.(2).
- Jusmalini. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Bumi Aksa. Jakarta.
- Luthans. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.
- Manullang. 2011. *Manajemen Personalialia*.Aksara Baru.Jakarta.
- Martoyo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nawawi, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada UniversityPress. Yoyakarta.
- Nitisemito, A. S. 2009. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Palupiningdyah, N.R. 2014. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. *Management Analysis Journal*. 1 (3)
- Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi* Edisi Kesepuluh. PT.Indeks kelompok Gramedia. Jakarta.
- _____. 2009. *Organization Bahaviour*. Seventh Edition. A Simon and Schuster Company. Englewood Cliffs. New Jersey.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.
- Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeth. Bandung.