

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) umumnya sebagai “sumber daya pemcau produktivitas” dalam menangkap persaingan dalam era globalisasi, sementara itu bagi organisasi, sumber daya manusia sebagai penggerak aktivitas organisasi dalam menjalani visi misi untuk mencapai tujuan. Unsur manusia yang dilihat dari potensinya disebut sumber daya, berbeda dengan sumber daya material. Manusia sebagai sumber daya yang bersifat potensial/abstrak tidak dapat diukur dari jumlahnya.

Dalam lingkup instansi pemerintah pun, pegawai atau SDM aparatur yang selanjutnya disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil memiliki peran penting dalam birokrasi sebagai pelaksanaan utama tugas pemerintah. Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, SDM aparatur tersebut memiliki fungsi inti dalam menyediakan dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Pelayanan yang diberikan oleh SDM aparatur pun diharapkan mampu menghasilkan inovasi –inovasi baru dengan memberikan pelayanan yang lebih cepat, tepat, mudah, efektif dan efisien, sehingga tercipta kepuasan yang tidak hanya tumbuh dari dalam diri masyarakat sebagai penerima layanan, tetapi juga pada SDM aparatur yang bersangkutan sebagai pemberi layanan.

RSUP H. Adam Malik Medan adalah Rumah Sakit Umum milik pemerintah pusat yang secara teknis berada dibawah Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI. RSUP H. Adam Malik Medan berlokasi di jalan Bunga Lau No.17 Medan Tuntungan dan sebagai Rumah Sakit Pendidikan sesuai dengan SK Menteri Kesehatan No: 502/MENKES/SK/IX/1991, tanggal 6 September 1991.

RSUP H. Adam Malik Medan saat ini menjadi satu-satunya rumah sakit umum yang memiliki akreditasi internasional di Provinsi Sumatera Utara dan merupakan satu-satunya rumah sakit tipe A yang dikelola oleh pemerintah pusat

dan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Utara yang memiliki fasilitas lengkap di Pulau Sumatera.

Salah satu cara yang dapat merangsang gairah dan motivasi pegawai dalam bekerja adalah dengan memberikan remunerasi bagi pegawai yang memberikan kinerja dan hasil kerja yang memuaskan bagi perusahaan. Pemberian remunerasi sangat berpengaruh dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai **Boedianto (2012)**. Menurut **Pora (2011:3)** **Remunerasi diartikan sebagai bentuk tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari pengusaha atau organisasi atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.**

Berikut ini disajikan data remunerasi pegawai administrasi di Rumah Sakit Umum Pusat H Adam Malik Medan.

Tabel 1.1
Data Remunerasi Pegawai RSUP H Adam Malik Medan

		MIN (Rp)	MIN + (Rp)	MED (Rp)	MED + (Rp)	MAX (Rp)
OS 5	P1	1.285.051	1.350.852	1.416.653	1.482.454	1.548.255
	P2	2.998.453	3.151.989	3.305.524	3.459.059	3.612.595
OS4	P1	1.065.087	1.119.624	1.174.162	1.228.700	1.283.237
	P2	2.485.203	2.612.457	2.739.711	2.866.966	2.994.220
OS3	P1	893.149	935.680	978.211	1.020.741	1.063.272
	P2	2.084.014	2.183.253	2.282.491	2.381.730	2.480.969
OS2	P1	748.721	784.374	820.028	855.681	891.334
	P2	1.747.015	1.830.207	1.913.398	1.996.589	2.079.780
OS1	P1	634.871	662.880	690.889	718.898	746.907
	P2	1.481.265	1.546.719	1.612.073	1.677.428	1.742.782

Sumber : Rumah Sakit Adam Malik (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas semakin tinggi tingkat kesulitan, resiko, dan beban kerja seorang pegawai Administrasi yang bekerja di Rumah Sakit Umum

Pusat H Adam Malik Medan maka semakin besar pula imbalan kompensasi atau remunerasi yang diterima pegawai tersebut. Ini dibuktikan keterangan untuk beban dan resiko kerja di atas yakni keterangan "OS1" sampai dengan keterangan OS 5. Dengan keterangan OS1 adalah individu dengan beban kerja dan resiko kerja yang tergolong rendah sampai dengan OS5 adalah individu dengan beban dan resiko kerja yang semakin tinggi.

Berdasarkan g keterangan ini diambil kesimpulan bahwa sistem pemberian remunerasi bagi pegawai Adminstrasi di Rumah Sakit Umum Pusat H Adam Malik Medan mengacu pada beban kerja, kesulitan kerja dan resiko kerja yang di emban oleh pegawai.

Remunerasi mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan baik secara langsung, maupun tidak langsung, dan bersifat rutin maupun tidak rutin setiap pegawai terhadap organisasinya dan juga menjadi salah satu cara dominan bagi organisasi dalam mempertahankan para pegawainya. Dengan adanya sistem pemberian remunerasi yang efektif dan efisien, pegawai secara tidak langsung akan semakin termotivasi dalam bekerja sehingga mereka akan bekerja dengan produktif yang pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Tujuan dari pemberian remunerasi di lingkungan Rumah Sakit Umum Pusat H Adam Malik Medan ini ialah agar merangsang pegawai secara tidak langsung memotivasi pegawai bekerja sehingga diharapkan akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai .Remunerasi mempunyai maskud berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab.

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia yang dapat menjadi sumber kekuatan individu dalam beraktivitas dalam kegiatan sehari-hari maupun dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kualitas kinerja sumber daya pegawai sangat diperlukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja. Pengembangan kualitas kerja sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas – tugas pemerintah.

Sumber daya pegawai adalah asset utama dalam organisasi yang menjadi pelaku dan perencana aktif dari setiap aktifitas dalam organisasi. Aparatur pemerintah dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diharapkan memiliki sikap yang profesional, kompeten dan akuntabel yang dapat mendukung kondisi pemerintahan yang transparan, demokratis berkeadilan, efektif dan efisien dengan menghormati hukum yang mendorong terciptanya partisipasi dan pemberdayaan.

Tabel 1.2

Kinerja Pegawai Administrasi

Tahun	Jumlah Pegawai	Jenis Penilaian				
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Buruk
2017	374	59	218	23	34	39
2018	369	63	224	31	29	22
2019	365	68	229	18	26	24

Sumber : Biro Kepegawaian RSUP.H Adam Malik (2019)

Berdasarkan data di yang tersaji di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja pegawai RSUP.H Adam Malik Medan menunjukkan tidak konsistennya dalam capaian prestasi kerja para pegawai ini ditunjukkan dari naik dan turunnya prestasi kerja kategori sangat baik hingga kategori baik dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja yang ditunjukkan tidak konsisten dari tahun ke tahun di RSUP H adam Malik. Diharapkan melalui pemberian remunerasi dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja pegawai Administrasi RSUP H Adam Malik Medan, begitu juga dengan melalui Motivasi kerja yang tinggi di harapkan dapat menjaga kualitas kerja pegawai atau bahkan bisa meningkatkan kinerja pegawai Administrasi Rumah Sakit Umum Pusat H Adam Malik Medan.

Oleh karena fenomena yang telah dipaparkan penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh remunerasi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai, maka penulis memilih judul “ **Pengaruh Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi RSUP H Adam Malik Medan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah di penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Remnuerasi terhadap motivasi pada pegawai Administrasi RSUP H .Adam Malik Medan?
2. Bagaimana pnengaruh Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja pada pegawai administrasi RSUP H .Adam Malik Medan?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada pegawai administrasi RSUP H. Adam Malik Medan

4. Apakah ada pengaruh tidak langsung remunerasi terhadap kinerja yang di mediasi oleh motivasi pegawai administrasi pada RSUP. H Adam Malik Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :

1. Pengaruh remunerasi terhadap Motivasi pada pegawai Administrasi RSUP H Adam Malik Medan
2. Pengaruh remunerasi terhadap Kinerja pada pegawai Administrasi RSUP H Adam Malik Medan.
3. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja pada pegawai Administrasi RSUP H. Adam Malik Medan
4. Pengaruh tidak langsung remunerasi terhadap kinerja yang di mediasi oleh motivasi pada pegawai administrasi RSUP. H Adam Malik Medan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis
Penelitian ini bermanfaat untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang didapat pada saat perkuliahan, kemudian untuk memperdalam pengetahuan dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak Rumah Sakit Umum Pusat H Adam Malik Medan berupa informasi yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi penilaian terhadap kinerja karyawan
3. Bagi Peneliti lain
Sebagai bahan referensi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang mengenai

pengaruh Remunerasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Remunerasi

Istilah remunerasi akhir-akhir ini menjadi *trending topic* yang hangat diperbincangkan di kalangan pegawai baik itu instansi pemerintah maupun swasta. Dalam konteks perusahaan, **remunerasi di artikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Moeheriono, 2012).**

Remunerasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) adalah berupa pemberian hadiah (penghargaan atau jasa), bayaran, imbalan atau kompensasi atau upah. Kompensasi karyawan merujuk pada segala bentuk pembayaran atau imbalan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa. Imbalan dapat berbentuk kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, ataupun kompensasi non finansial.

Menurut **Sopiah (2010: 128) Remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.** 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.

Menurut **Martini (2013: 8) Remunerasi pemerintah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan Reformasi Birokrasi.** Di latar belakang oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean and good governance*. Dalam konteks perusahaan, remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari usaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa remunerasi sebagai total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Bentuk remunerasi biasanya diasosiasikan dengan penghargaan dalam bentuk uang (*monetary rewards*), atau dapat diartikan juga sebagai gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan

2.1.2 Konsep Remunerasi

Menurut **Robbins (2012: 214)** terdapat **3 konsep remunerasi yang biasa disebut 3P, yaitu :**

1. Position

Position atau yaitu pemberian remunerasi berdasarkan posisi jabatan yang ditempati. Dengan kata lain, remunerasi yang diberikan nilainya sama untuk setiap jabatan yang setingkat.

2. People

People atau orang adalah pemberian remunerasi kepada orang yang memiliki remunerasi atau pendidikan khusus yang sesuai dengan pekerjaannya.

3. Performance

Performance atau kinerja adalah pemberian remunerasi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi (berkualitas) atau sesuai harapan yang telah ditetapkan.

Menurut **Pora (2011: 72)** prinsip dasar dalam penyusunan remunerasi yaitu:

1. Adil dan Proporsional

Adil yang dimaksud tidak berarti bahwa setiap karyawan menerima upah atau gaji yang sama, namun juga harus mempertimbangkan dua sisi, yaitu kondisi perusahaan dan kebutuhan pekerja. Di sisi perusahaan, Adil dan proporsional berkaitan dengan kondisi keuangan perusahaan dan kecenderungan pasar di masa mendatang apakah prospeknya bagus atau trend-nya menurun, sedangkan di sisi pekerja, adil adalah tercukupinya pendapatan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerja maupun keluarganya.

2. Layak dan Wajar

Batasan pengertian layak dan wajar itu relative. Bisa saja di sisi pekerja mengatakan bahwa remunerasi yang didapat belum memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya, sedangkan pihak pengusaha sudah memastikan bahwa apa yang telah diberikan sudah memenuhi kesejahteraan.

Parameter yang digunakan untuk menetapkan remunerasi karyawan di perusahaan, yaitu ketentuan normatif yang ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan.

3. Tepat

Sebuah sistem pemberian remunerasi kepada pekerja berdasarkan kinerja karyawan. Hasil kerja karyawan dievaluasi dan dinilai dengan mengacu pada parameter yang telah ditetapkan. Hasil penilaian tersebut menentukan berapa seharusnya remunerasi yang tepat untuk diterima karyawan tersebut.

4. Kompetitif

Dapat bersaing dengan perusahaan lain seperti perusahaan yang menghasilkan produk sejenis atau lokasi perusahaan yang berdekatan agar tidak terjadi saling cemburu di antara sesama pekerja.

5. Transparan

Adanya keterbukaan dalam penetapan remunerasi. Dalam menetapkan syarat kenaikan remunerasi harus diketahui dan mudah dipahami oleh karyawan.

2.1.3 Indikator Remunerasi

Menurut **Pora (2011: 12)** indikator remunerasi adalah :

1. Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada karyawan atas tenaga, pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan. Gaji sifatnya tetap dan diberikan dalam jumlah yang pasti selama masih ada hubungan kerja, maka gaji dapat diterima oleh karyawan yang berstatus karyawan tetap berdasarkan perhitungan bulanan.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan atas prestasi kerjanya yang mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan. Insentif hanya dapat diberikan kepada pekerja apabila ia bisa menghasilkan produk melebihi standar yang telah ditetapkan.

3. Benefit

Hal-hal yang termasuk dalam kategori benefit adalah service (pelayanan) dan ketersediaan fasilitas-fasilitas. Berbeda dengan insentif, benefit lebih merupakan imbalan tidak langsung atau tambahan baik dalam bentuk uang maupun non finansial yang diberikan pengusaha kepada karyawan. Contoh-contoh benefit adalah : uang makan, uang transport, uang pengobatan dan uang hadiah pernikahan.

4. Bonus dan Komisi

Bonus adalah imbalan yang diterima karyawan dari pengusaha atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan dalam praktiknya, pemberian bonus dapat berupa uang cash, naik haji, umrah, tour dalam/luar negeri, gaji bulan ke 13 atau 14 dan kredit atas pinjaman lunak.

5. Tunjangan

Suatu pembayaran yang di atur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja.

Penulis memilih indikator remunerasi menurut **Pora** (2011:12) sebagai alat analisis yang akan digunakan untuk mengukur pemberian remunerasi dalam penelitian yang akan dilakukan di RSUP.H Adam Malik Medan.

Sistem remunerasi yang berlaku pada RSUP.H Adam Malik mengacu pada indikator pemberian gaji, tunjangan, insentif, bonus, serta benefit yang berupa tunjangan kesehatan dan dana pensiun sesuai yang telah dikemukakan Pora.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kebutuhan seseorang agar dapat mendorong semangat kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diterimanya. Motivasi dalam suatu pekerjaan adalah hal yang penting karena dapat memberikan hasil atau prestasi yang baik untuk mencapai keinginan yang dicapai.

Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau berkerja secara aktif dan berkerja sama dengan baik dengan segala upaya untuk mencapaikepuasan.

Menurut Flippo dalam Hasibuan(20014, 143) bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan seorang pegawai dan sebuah organisasi agar dapat berkerja supaya berhasil, hingga peran pegawai dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Sedangkan menurut Samsudin (2010, 281) bahwa, Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. .

2.2.2 Teori Motivasi

Menurut Suparyadi (2015, hal 419) terdapat dua pendekatan teori motivasi yaitu pendekatan isi dan pendekatan proses. Teori motivasi melalui pendekatan isi yaitu

1) Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow

Seorang manusia dalam memenuhi kebutuhannya dilakukan secara bertahap dan berjenjang dari kebutuhan yang paling bawah sampai kebutuhan yang paling atas, tersusun seperti anak tangga. Kebutuhan-kebutuha tersebut yaitu

- a. Fisiologis adalah kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan, dan bebas dari sakit.

- b. Keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan untuk bebas dari ancaman dan kegiatan-kegiatan yang membahayakan secara fisik dan nonfisik.
- c. Social adalah kebutuhan untuk bersahabat, berafiliasi, berinteraksi, dan cinta.
- d. Penghargaan adalah kebutuhan harga diri dan penghargaan diri orang lain.
- e. Aktualisasi diri adalah kebutuhan diri untuk sepenuhnya menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

2) Teori ERG oleh Clayton Alderfer

- a. Existence yaitu pemuasan kebutuhan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, air, gaji, dan kondisi kerja.
- b. Relatedness yaitu pemenuhan kebutuhan oleh manfaat social dan hubungan antarpribadi
- c. Growth yaitu pemenuhan kebutuhan oleh kreativitas individual atau kontribusi produktivitas.

3) Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg

Teori yang sering disebut juga sebagai teori motivasi – hygiene ini meyakini bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja dapat sangat menentukan sukses atau tidaknya individu tersebut.

4) Teori kebutuhan oleh David McClelland

- a. Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*)
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*)
- c. Kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*).

2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut **Malayu S.P Hasibuan (2012:146)**, tujuan motivasi antara lain yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan karyawan.
6. Menciptakan suasana kerja dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2 4 Indikator-indikator Motivasi

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan George & Jones (2005, hal.175) dalam Halim dan Andreani (2017) yaitu:

1. Perilaku Karyawan

Adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja.

2. Usaha Karyawan

Adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Kegigihan Karyawan

Adalah kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun ada rintangan, halangan, dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan

karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi.

2.3 Kinerja

2.3.1 Teori Kinerja

Menurut **Bangun** (2012: 231) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut **Marwansyah** (2010:228) dalam Fitriyana dan Rustono (2016) kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Menurut **Mahendro Sumardjo** (2018:193) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi..

2.3.1 Indikator Kinerja

Menurut **peraturan menteri pendayagunaan aparatur sipil negara dan reformasi birokrasi republik Indonesia ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai,antara lain :**

1. Integritas

Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi norma, nilai dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi

2. Kerjasama

Membangun sinergi antar unit kerja dilingkup instansi yang dipimpin, mengembangkan system yang menghargai kerjasama antar unit,

memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi

3. Komunikasi

Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

4. Orientasi pada hasil

Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan. Mendrong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi.

5. Pelayanan Publik

Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau ketakutan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Mukhti dan Fachruddin (2016) dengan judul penelitian **“Pengaruh Remunerasi Terhadap Motivasi Dalam Pelayanan Publik (Studi Kasus Pada Kantor Kejaksaan Tinggi Aceh)”**. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh remunerasi terhadap motivasi dalam pelayanan publik. Data diperoleh dari 120 karyawan Kejati Aceh. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana.

Hasil pengujian instrument penelitian menyimpulkan bahwa semua butir pertanyaan tiap variabel valid dan reliabel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan public karyawan Kejati Aceh .

2. Penelitian oleh Teja (2017) dengan judul penelitian **“Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta)”**. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. DJumlah responden penelitian ini sebanyak 86 orang pegawai.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3..Penelitian oleh Halim dan Andreani (2017) dengan judul penelitian **“Analisis pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera”** . Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja dengan jumlah populasi sebanyak 45 karyawan.Hasil dari penelitian ini bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian oleh Sitinjak, dkk (2013) dengan judul penelitian **“Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta)”** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh remunerasi terhadap motivasi , Pengaruh remunerasi terhadap kinerja, menganalisa signifikansi pengaruh motivasi kinerja dan menganalisa signifikansi pengaruh remunerasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi pegawai Imigrasi Kelas I.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung remunerasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi adalah signifikan.

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana hubungan dengan berbagai faktor yang telah di definisikan sebagai hal kerangka berpikir yang akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel mediasi, variabel bebas terhadap variabel terikat serta variabel mediasi terhadap variabel terikat

1. Pengaruh Remunerasi (X) terhadap Motivasi (Z)

Hubungan dalam variabel Remunerasi dan Motivasi Kerja adalah bahwa semakin efektif dan tepat sasaran dalam menerapkan pemberian remunerasi maka akan berdampak positif sehingga meningkatkan semangat kerja yang nantinya akan mempengaruhi motivasi kerja. Motivasi kerja tersebut kemungkinan akan dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan menerapkan remunerasi yang meliputi berbagai dimensi yang telah disebutkan guna mempengaruhi motivasi kerja, sehingga remunerasi memiliki dampak positif bagi karyawan sehingga dapat memacu motivasi pegawai dalam bekerja.

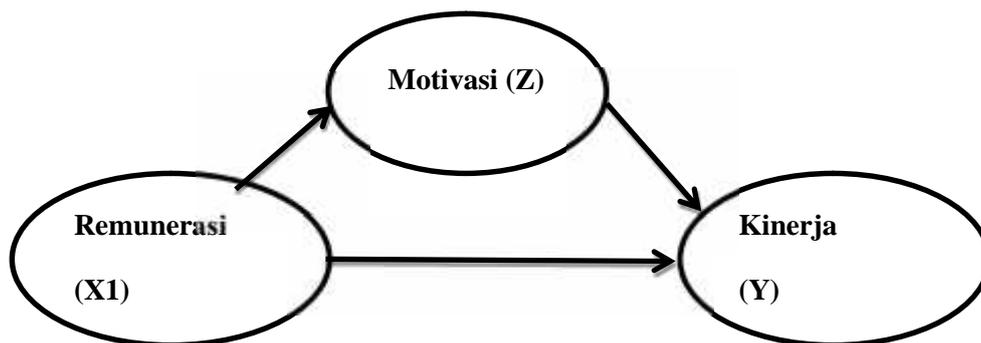
2. Pengaruh Remunerasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Remunerasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah dihasilkan/diberikan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Remunerasi merupakan aspek yang penting dalam roda kegiatan organisasi tanpa remunerasi, kinerja pegawai dianggap kurang di apresiasi dan diperhatikan. Pegawai yang merasa tidak di apresiasi akan mengakibatkan kinerja yang akan semakin menurun setiap periode nya, yang tentu hal ini merupakan suatu yang buruk bagi perusahaan karena kinerja yang semakin turundapat membuat perusahaan sulit mencapai tujuannya di periode berikutnya. Remunerasi dan kinerja memiliki hubungan yang kuat, artinya pemberian remunerasi akan memberikan dampak positif bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan.

3. Pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi kerja ini akan merangsang seseorang untuk bekerja secara maksimal dan penuh semangat dalam pekerjaannya. Indikasi rendahnya Motivasi Kerja dapat dilihat dari tingkat penyelesaian tugas yang dibebankan, energi yang tercurah cenderung optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, dan perilaku seseorang dalam mengerjakan pekerjaan.

Dan untuk dapat merangsang kinerja yang baik maka di perlukan adanya motivasi kerja yang diberikan dengan harapan kinerja pegawai akan semakin baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi di masa yang datang. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan bekerja secara maksimal yang akan mempengaruhi kinerjanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian sebelumnya, maka skema kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar berikut



Gambar 2.5.1

Kerangka berpikir

2.6 Rumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014 : 132) **Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori.** Adapun hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H₁: Ada pengaruh signifikan remunerasi terhadap motivasi pada pegawai Administrasi RSUP H. Adam Malik Medan.

H₂: Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pada pegawai Administrasi RSUP H Adam Malik Medan.

H₃: Ada pengaruh remunerasi terhadap kinerja pada pegawai Administrasi di RSUP H. Adam Malik Medan.

H₄: Ada pengaruh tidak langsung secara signifikan remunerasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi pada pegawai Administrasi RSUP. H Adam Malik Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang kuantitatif dimana yang digunakan adalah statistik deskriptif, statistik yang digunakan untuk menganalisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Statistik induktif, statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk sampel. Statistik parametrik digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan yang beralamat di Jalan Bunga Lau No.17, Kemenangan Tani, Medan Tuntungan, kota Medan, Sumatera Utara dan akan dilakukan pada bulan November 2019 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi , Sampel , dan Metode Penarikan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 80) **“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.** Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda alam lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Administrasi di Rumah Sakit Adam Malik Medan yang mempunyai status sebagai Aparatur Sipil Negara berjumlah 360 pegawai.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 81) “**Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.**Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

Dalam hal ini peneliti mengambil sampel seluruh pegawai Bidang Administrasi di Rumah Sakit Umum Pusat H Adam Malik Medan. Peneliti menggunakan pengukuran sampel menurut ketentuan Slovin.

Berikut adalah rumus Slovin yang digunakan dalam penelitian ini :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot \alpha^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

=Toleransi ketidakteelitian (10%)

Dengan menggunakan rumus tersebut dapat diketahui bahwa ukuran sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{363}{1+363(0,1)^2} = 78 \text{ pegawai}$$

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian di Rumah Sakit Umum Pusat H Adam Malik Medan jika dibulatkan akan menjadi sebanyak 78 pegawai.

3.3.3 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) “**Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel.** Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian sehingga dapat diperoleh nilai perkiraan atau (*estimate value*). Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah

teknik *probability sampling*. Teknik *probability sampling* adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Metode atau teknik *sampling* dilakukan dengan metode *Disproportionate Stratified Random sampling* yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasinya berstrata tetapi kurang proporsional. Strata yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Administrasi Rumah Sakit Umum Pusat H Adam Malik Medan yang memenuhi kriteria untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 3.1

Jumlah Sampel (berdasarkan unit kerja)

Unit Kerja	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
Adm Bidang Operasional	363	$90/363 \times 78 = 19$ orang
Adm Bidang Tata Usaha	363	$77/363 \times 78 = 17$ orang
Adm Bidang Pelayanan	363	$98/363 \times 78 = 21$ orang
Adm Bidang Informasi	363	$52/363 \times 78 = 12$ orang
Adm Bidang Keuangan	363	$46/363 \times 78 = 9$ orang
Jumlah Sampel		78 Orang

Sumber: Biro Data & Informasi RSUP H Adam Malik Medan (2019)

Kuesioner diberikan kepada para pegawai Administrasi Rumah Sakit Umum Pusat H Adam Malik Medan yang dirasa tepat untuk dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Dengan ketentuan pegawai yang dijadikan responden adalah pegawai tetap bukan pegawai kontrak, lama bekerja minimal

>5 tahun

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang didapat langsung dari obyek penelitian. Data primer penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Data sekunder penelitian ini adalah laporan historis, observasi/wawancara, data dokumeneter yang dipulikasikan atau tidak.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik mengumpulkan data dapat dilakukan dengan cara kombinasi secara langsung atau tidak langsung. Penelitian ini menggunakan teknik angket yang disebarakan kepada responden yang terlibat dalam penelitian ini. Dengan harapan akan didapatkan respon atas pertanyaan-pertanyaan tersebut. Pengukuran skala penilaian setiap jawaban menggunakan skala likert dengan urutan sebagai berikut

Sangat Setuju	= Skor 5
Setuju	= Skor 4
Kurang Setuju	= Skor 3
Tidak Setuju	= Skor 2
Sangat Tidak Setuju	= Skor 1

Data dari kuesioner tersebut kemudian akan di tabulasikan dan kemudian digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

3.5 Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Independen (X)

Variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Remunerasi. Remunerasi meliputi imbalan finansial serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegaawain

Indikator yang digunakan untuk mengukur Remunerasi adalah :

- a. **Gaji**
- b. **Insentif**
- c. **Benefit.**
- d. **Bonus dan Komisi**
- e. **Tunjangan**

2. Variabel Mediasi (Z)

Variabel Mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak bisa di amati dan dikur (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini variabel mediasi yang digunakan adalah Motivasi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah :

- a. **Perilaku karyawan untuk bekerja**
- b. **Usaha karyawan untuk bekerja**
- c. **Kegigihan karyawan untuk bekerja**

3. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. *Variable dependent* disebut juga sebagai variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi variabel bebas (Sugiyono, 2009: 33). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah :

- a. **Integritas**
- b. **Kerjasama**
- c. **Komunikasi**
- d. **Orientasi pada hasil**
- e. **Pelayanan Publik**

Ringkasan operasionalisasi variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Remunerasi (X)	Menurut Pora (2011:3) remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Benefit 4. Bonus dan komisi 5. Tunjangan 	Likert
Motivasi (Z)	Menurut Samsudin (2010) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku karyawan untuk bekerja 2. Usaha karyawan untuk bekerja 	Likert

		3. Kegigihan karyawan untuk bekerja	
Kinerja (Y)	kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Siswanto (2015, 11)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integritas 2. Kerjasama 3. Komunikasi 4. Orinetasi Pada Hasil 5. Pelayanan Publik 	Likert

Sumber: Diolah Penulis (2019)

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Metode ini digunakan untuk menguji seberapa besar hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung, tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Microsoft Excel untuk proses tabulasi data dan Program Statistical Package for Social Science (SPSS) For Windows version 20 untuk menganalisa pengaruh antar variabel.

Untuk menganalisa data dalam penelitian ini, penulis mengambil beberapa metode analisis untuk menunjukkan validitas penelitian, menghindari bias antar variabel, dan mencegah pengulangan data. Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan atau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang akan

digunakan untuk menguji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor variabel. Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic berikut ini :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
- c. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, namun bertanda negative maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk mengukur antara jawaban dengan pertanyaan dapat dilakukan dengan syarat berikut ini :

- a. Jika nilai $>$ atau $= r_{tabel}$ maka instrument penelitian dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai $< r_{tabel}$ maka instrument penelitian dikatakan tidak reliabel.
- c. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah di atas 0,6 (cukup baik) dan diatas 0,8 (baik)

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam tabel regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) dan jika terjadi hubungan maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Hal ini menyebabkan koefisien menjadi tak terhingga. Terdapat cara yang dilakukan untuk mendeteksi multikolinearitas dengan melihat toleransi variabel Variance Inflation Factor (VIF) hitungnya model regresi dikatakan terbatas dan multikolinearitas jika VIF-nya tidak lebih dari 10 toleransinya sekitar 1 atau mendekati 1.

3.9 Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

3.9.1 Analisis Jalur (*Path analysis*)

Model path analisis (analisis jalur) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya (Ghozali, 2011). Path analisis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Charismawati (2011) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Manfaat dari path analisis adalah untuk penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti, prediksi dengan path analysis ini bersifat kualitatif, faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, serta dapat menelusuri mekanisme pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Baron dan Kenny (1986) pengaruh mediasi terjadi jika terdapat kriteria berikut :

1. Variabel independen mempengaruhi variabel dependen
2. Variabel independen mempengaruhi variabel mediasi

3. Variabel mediasi harus mempengaruhi variabel dependen
4. Mediasi penuh terjadi apabila pengaruh variabel independen pada variabel dependen secara langsung adalah menjadi tidak signifikan akan tetapi pengaruhnya menjadi signifikan apabila ditambahkan variabel mediasi. Mediasi parsial terjadi jika pengaruh variabel independen pada variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung adalah signifikan.

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (dalam Ghazali, 2011 : 248) dan dikenal dengan uji sobel (Sobel tes). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen X ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Rumus Uji Sobel adalah sebagai berikut

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2}$$

Dengan Keterangan :

Sab : besarnya standar error pengaruh tidak langsung

a : Jalur variabel independen (X) terhadap variabel Intervening (Z)

b :jalur variabelo intervening (Z) terhadap variabel dependen (Y)

Sa : standar *error* dari koefisien a

Sb : standar *error* koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$Z = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu 1,96 untuk signifikan 5% dan t tabel 1,64 menunjukkan nilai signifikansi 10%. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2009) dalam Januarti (2012).

3.9.2 Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis atas partisipasi anggaran, kecukupan anggaran, dan efektivitas penggunaan anggaran dilakukan dengan melakukan perbandingan antara hasil path coefficient dengan T tabel. Hipotesis dapat dikatakan sangat signifikan apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada derajat kebebasan 1%. Hipotesis 23 dikatakan signifikan apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada derajat kebebasan 5%, dan apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada derajat kebebasan 10% maka hipotesis dikatakan lemah. Sedangkan hipotesis dikatakan tidak signifikan apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ pada derajat kebebasan 10%.

3.10. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varian dan variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Hal ini menjelaskan kemampuan bebas dalam menjelaskan varian dari variabel terikatnya, (Juliansyah Noor, 2012) koefisien determinasi yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel