

## PENGARUH REMUNERASI, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSUD dr. FAUZIAH BIREUEN

Ina Damayanti<sup>1\*)</sup>, Konadi Win<sup>2)</sup>, Mirja<sup>3)</sup>

<sup>1</sup> Bekerja pada RSUD dr Fauziah Bireuen

<sup>2</sup> Dosen FE Universitas Almuslim - Bireuen

<sup>3</sup> Dosen Manajemen FEB UNIKI- Bireuen Aceh

\*) email: inadamayanti.rsfauziah@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v5i9.333

### Article history

Received:  
February 25, 2024

Revised:  
March 19, 2024

Accepted:  
March 23, 2024

Page:  
22 - 29

**Keywords:**  
*remuneration,  
work motivation,  
leadership style,  
performance*

**ABSTRACT:** Research was conducted to determine the influence of remuneration, work motivation and leadership style of Dr Fauziah Bireuen Hospital employees on employee performance. Based on survey research via questionnaires on a sample of 109 employees with quantitative analysis techniques using multiple regression. The research results show that remuneration influences the performance of RSUD dr. Fauziah Bireuen. Work motivation influences employee performance and leadership style influences employee performance. Simultaneously, remuneration, work motivation and leadership style influence Dr. Fauziah Bireuen amounted to 25.745%.

**ABSTRAK:** Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh remunerasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan pada pegawai RSUD dr Fauziah Bireuen terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian survei melalui kuesioner pada sampel 109 pegawai dengan Teknik analisis kuantitatif menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan Remunerasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen sebesar 25,745%.

### Pendahuluan (*Introduction*)

Perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa kesejahteraan yang layak dari pegawai sebagai pelaksana tugas pemerintahan. Perubahan dan pembaharuan tersebut dilaksanakan untuk menghapus kesan pemerintahan yang selama ini dinilai buruk.

Seperti kebijakan remunerasi, yang telah dilaksanakan pada RSUD Fauziah telah diatur pada Peraturan Bupati Bireuen Nomor 020 Tahun 2022. Di dalamnya tertuang bahwa sumber daya manusia didalam suatu instansi pemerintah memegang peranan yang penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas pemerintah. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Selain itu, sistem gaji pegawai sangat berkaitan erat dengan kinerja aparatur pemerintah. Tingkat gaji yang tidak memenuhi standar hidup minimal pegawai merupakan masalah sulit yang harus dituntaskan penyelesaiannya. Minimnya gaji yang diterima oleh pegawai diindikasikan sebagai salah satu penyebab belum tercapainya kesejahteraan secara layak dan merata.

Remunerasi memiliki pengertian sebagai setiap imbalan yang diterima pegawai dari hasil kinerja dan tugas organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara baik apabila remunerasi diberikan secara tidak proporsional. Pendekatan melalui

pengembangan remunerasi ini dikenal sebagai cara efektif untuk menambah produktivitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan sistem remunerasi pegawai yang didasarkan pada beban kerja dan tanggung jawab masing-masing pegawai serta kinerja pegawai diharapkan dapat meminimalisir terjadinya penyalahgunaan wewenang dan tindak korupsi, kolusi dan nepotisme di lingkungan pemerintahan yang bersih dan bertanggung jawab serta bersifat keterbukaan dan kepastian hukum.

Pemberian remunerasi yang adil sesuai jasanya, pada gilirannya akan meningkatkan juga motivasi kerja, karena kebutuhannya terpenuhi baik kebutuhan finansial dan afiliasi. Motivasi merupakan salah satu yang dapat menunjang keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan instansi.

Setiap instansi selalu menginginkan kinerja dari setiap pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, instansi harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu ditambah suatu tunjangan berupa remunerasi kepada para pegawai, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat kinerja yang baik.

Maka dari itu, pimpinan suatu instansi yang sangat peduli akan kesejahteraan pegawai, akan selalu memberikan kontribusi lebih pada kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang baik ataupun buruk sangat berpengaruh besar terhadap jalannya suatu organisasi di lingkup Pemerintah. Karena gaya Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal Ini juga dibuktikan oleh Rizkan A dan Azhari (2022), bahwa gaya Kepemimpinan setiap bagian kerja pegawai, juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pegawai RSUD Dati Beru Takengon.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis terdorong untuk menulis penelitian di bidang Sumber Daya Manusia yang memusatkan penelitian pada faktor-faktor yang mempengaruhi dari kinerja karyawan ditinjau dari faktor *locus of control*, efikasi diri dan kecerdasan spiritual dengan judul “pengaruh remunerasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen”.

## **Tinjauan Literatur (*Literature Review*)**

### **Peningkatan Kinerja melalui Pemberian Remunerasi**

Sebagaimana diketahui remunerasi dalam konteks reformasi birokrasi adalah penataan kembali sistem pengkajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja, Suryani (2016). Remunerasi sama halnya dengan tunjangan kinerja yaitu suatu imbalan balas jasa yang diterima oleh karyawan atas hasil dari prestasi kerja atau kinerjanya.

Simamora (2004) dalam Panghestika (2017) mengutarakan remunerasi atau tunjangan digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan-tujuan, seperti meningkatkan moral dan memotivasi pegawai, meningkatkan kepuasan kerja, mengikat dan mengurangi perputaran pegawai.

Menurut Surya (2004) bahwa remunerasi ialah sesuatu yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara sebagai bentuk imbalan atas kontribusi yang telah ia berikan kepada organisasi dimana tempat dia bekerja. Sedangkan Kusnaedi (2009) menyatakan remunerasi sebagai imbalan kerja atau balas jasa yang didapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Remunerasi bagi Pegawai Negeri Sipil berarti imbalan kerja diluar gaji yang dikaitkan dengan system penilaian kinerja.

Menurut Furqan (2016), ada yang berbentuk remunerasi finansial terdiri atas remunerasi finansial langsung, dalam bentuk, gaji, upah, bonus, dan komisi. Dan remunerasi finansial tidak langsung, semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam remunerasi langsung, antara lain berupa program asuransi jiwa dan kesehatan, bantuan sosial, seperti benefit (jaminan pensiun, jaminan sosial tenaga kerja, dan bantuan pendidikan). Serta ketidak hadiran yang dibayar seperti cuti (cuti hamil, cuti sakit, dan lain sebagainya).

Kemudian ada remunerasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan pekerjaan.

### **Peningkatan Kinerja melalui Memotivasi pegawai**

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Siswanto, 2001). Sementara Martoyo (2002) menyatakan bahwa motivasi berarti pemberian suatu motif dalam menggerakkan seseorang

atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana.

Sehingga Nawawi (2003) membedakan dua bentuk motivasi kerja, yaitu motivasi intrinsik, pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dan motivasi ekstrinsik, pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berpengalaman dalam bekerja.

Tingkat motivasi yang tinggi dengan semangat berprestasi akan menentukan tingkat kinerja, sebagaimana hasil penelitian Novita & Kamaruddin (2022) yang membuktikan terdapat pengaruh langsung motivasi kerja, maupun tidak langsung melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja guru terhadap Kinerja guru, cukup signifikan.

### **Peningkatan Kinerja melalui penerrapan gaya kepemimpinan**

Mulyadi dan Rivai (2009) menyatakan gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya serta menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Menurut Thoah (2003), gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orng tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Jadi gaya kepemimpinan seseorang adalah perilaku yang dilakukan dan ditunjukkan oleh pemimpin di dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahan juga memuat bagaimana cara berkerjasama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas dan wewenang, bagaimana cara berkomunikasi dan bagaimana hubungan diantara pemimpin dan bawahannya tersebut.

Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis, laissez-faire. Kebanyakan manajer menggunakan ketiganya pada suatu waktu, tetapi gaya yang paling sering digunakan akan dapat dipakai untuk membedakan seorang manjer sebagai pemimpin yang otokratis, demokratis atau laissez-faire.

Kartono (2002) menyatarakan bahwa kemampuan pemimpin dan syarat yang harus dimiliki, antara lain: Kemandirian, Besarnya rasa keingintahuan, multi terampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam, memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, suka berkawan, perfeksionis, serta ingin mendapatkan yang sempurna, Mudah menyesuaikan diri, adaptasi tinggi dan sabar, peka, jujur, optimis, berani, gigih, dan realistis.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan berdampak pada kinerja pegawai, sebagaimana penelitian Suwarno dan Bramantyo (2019) Melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin mengelola lembaga dan memotivasi karyawan guna untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Demikian juga penelitian Munzir dan Endang (2023) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berdampak pada motivasi kerja dan berimplikasinya pada kinerja pegawai.

Makanya Raimah, R., & Kamaruddin, K. (2022) menyatakan untuk menjamin kinerja guru dapat konsisten terus dan adanya upaya peningkatan sesuai berjalannya waktu dan kebutuhan dunia pendidikan, dipastikan perlunya intervensi dan atau keterkaitan dengan kepemimpinan.

## **Metode Penelitian (*Methodology*)**

### **a. Metode dan Variabel Penelitian**

Jenis penelitian ini berupa survei dengan pendekatan kuantitatif asosiatif. Adapun variabel enksogen adalah remunerasi, motivasi dan gaya kepemimpinan dan variabel endogen yaitu Kinerja pegawai. Dengan operasional variabel berikut ini.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

| Variabel        | Definisi  | Indikator  |
|-----------------|---|--|
| Remunerasi (X1) | Remunerasi mempunyai pengertian berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah di berikannya kepada organisasi tempat bekerja. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistem Merit</li> <li>2. Adil</li> <li>3. Layak</li> <li>4. Kompetitif</li> <li>5. Transparan</li> </ol> |

|                        |   |  |
|------------------------|---|--|
| Motivasi kerja (X2)    | Dimensi kepribadian yang menjelaskan bahwa individu berperilaku dipengaruhi ekspektasi mengenai dirinya                                 | 1. Motivasi Instrinsik<br>2. Motivasi Eksintrik  |
| Gaya Kepemimpinan (X3) | Suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya   | 1. Pengaruh ideal<br>2. Inspirasi<br>3. Pengembangan intelektual<br>4. Perhatian Pribadi |
| Kinerja Pegawai (Y)    | Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. | 1. Kualitas kerja<br>2. Kuantitas kerja<br>3. Keandalan                                  |

## b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah seluruh unit analisis yang berada dalam wilayah penelitian. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai RSUD dr. Fauziah Kabupaten Bireuen. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, pada tingkat kesalahan 5% ditentukan sebesar 109 pegawai.

## c. Alat Analisis

Uji hipotesis dalam penelitian digunakan statistik parametrik dengan model analisis regresi berganda. Yakni untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Analisis dibangun dari model  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ . Dimana Y = kinerja pegawai,  $X_1$  = pemberian remunerasi,  $X_2$  = motivasi pegawai, dan  $X_3$  = gaya kepemimpinan.

## Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

### a. Uji Persyaratan Data

#### *Uji Validitas dan Reliabilitas*

Instrumen untuk mengukur variabel Remunerasi menggunakan 5 dimensi, motivasi dalam 5 dimensi dan gaya kepemimpinan 5 dimensi serta kinerja dengan 5 dimensi. (Tabel 2). Berdasarkan hasil olahan data dengan SPSS, maka hasil uji validitasnya adalah:

**Tabel 2. Uji Validitas Instrumen**

| Variabel               | Pearson Correlation | Koefisien Correlation | Ket   |
|------------------------|---------------------|-----------------------|-------|
| Remunerasi (X1)        |                     |                       |       |
| X1.1                   | 0,644               | >0,3                  | Valid |
| X1.2                   | 0,660               | >0,3                  | Valid |
| X1.3                   | 0,743               | >0,3                  | Valid |
| X1.4                   | 0,523               | >0,3                  | Valid |
| X1.5                   | 0,565               | >0,3                  | Valid |
| Motivasi Kerja (X2)    |                     |                       |       |
| X2.1                   | 0,652               | >0,3                  | Valid |
| X2.2                   | 0,728               | >0,3                  | Valid |
| X2.3                   | 0,618               | >0,3                  | Valid |
| X2.4                   | 0,635               | >0,3                  | Valid |
| X2.5                   | 0,619               | >0,3                  | Valid |
| Gaya Kepemimpinan (X3) |                     |                       |       |
| X3.1                   | 0,702               | >0,3                  | Valid |
| X3.2                   | 0,724               | >0,3                  | Valid |
| X3.3                   | 0,660               | >0,3                  | Valid |
| X3.4                   | 0,660               | >0,3                  | Valid |
| X3.5                   | 0,696               | >0,3                  | Valid |
| Kinerja (Y)            |                     |                       |       |
| Y.1                    | 0,5109              | >0,3                  | Valid |
| Y.2                    | 0,602               | >0,3                  | Valid |
| Y.3                    | 0,497               | >0,3                  | Valid |
| Y.4                    | 0,491               | >0,3                  | Valid |
| Y.5                    | 0,697               | >0,3                  | Valid |

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing variabel terdapat skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan yaitu  $r > 0,30$ . Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil pertanyaan adalah valid sehingga semua kuesioner layak digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian kehandalan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Tinggi rendahnya kehandalan dapat digambarkan melalui koefisien reliabilitas dalam suatu angka tertentu. Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan uji pengujian kuesioner. Setiap variabel dapat dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,60$  yang disyaratkan (Ghozali, 2005).

**Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas (*Cronbach Alpha*)**

| Nama Variabel     | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-------------------|----------------|------------|
| Remunerasi        | 0,659          | Reliabel   |
| Motivasi Kerja    | 0,654          | Reliabel   |
| Gaya Kepemimpinan | 0,813          | Reliabel   |
| Kinerja           | 0,626          | Reliabel   |

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$ . Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa hasil *cronbach alpha* dari setiap variabel penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Jadi, dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan dari konstruk variabel dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal.

**b. Uji Asumsi Model**

*Uji Normalitas*

Untuk pengujiannya dideteksi melalui uji Kolmogorov-Smirnov yang hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov**

|                                |                | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                              |                | 109                     |
| Normal Parameters <sup>a</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                | Std. Deviation | .29728778               |
| Most Extreme Differences       | Absolute       | .087                    |
|                                | Positive       | .087                    |
|                                | Negative       | -.039                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z           |                | 1.015                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)         |                | .254                    |

a. Test distribution is Normal.

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya 0,254 yakni diatas taraf uji 0,05, maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

*Uji Multikolinearitas*

Uji melihat adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel independent. Dasar pengambilan keputusan, yakni jika: a) Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. b) Berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika  $VIF < 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

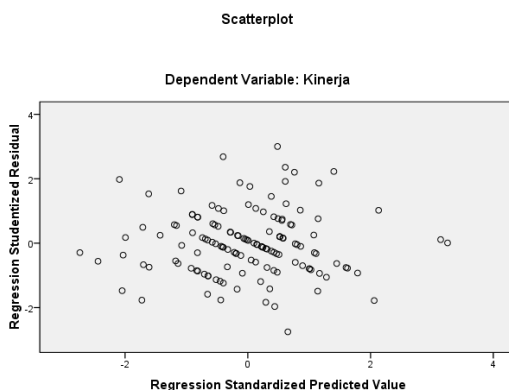
**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel          | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-------------------------|-------|
|                   | Tolerance               | VIP   |
| Remunerasi        | 0,871                   | 1,148 |
| Motivasi Kerja    | 0,885                   | 1,130 |
| Gaya Kepemimpinan | 0,970                   | 1,030 |

Hasil penelitian yang dapat dilihat dari Tabel 5 menunjukkan tidak adanya variabel independen (Remunerasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan) yang memiliki nilai tolerance kurang dari 10%.

**Uji Heterokedastisitas**

Mengecek residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan *scatterplot* berikut (Santoso, 2009):



**Gambar 1. Uji Heterokedastisitas**

Titik-titik menyebar (random) tidak membentuk pola, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**c. Hasil Analisis Regresi**

Berdasarkan analisis regresi linier berganda terhadap variabel remunerasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda**

| Variabel                     | Koefisien Regresi (b)                       | T     | Sig   |
|------------------------------|---|-------|-------|
| Constanta                    | 9,377                                       |       |       |
| Remunerasi ( $X_1$ )         | 0,305                                       | 3,584 | 0,000 |
| Motivasi Kerja ( $X_2$ )     | 0,526                                       | 6,399 | 0,000 |
| Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ )  | 0,412                                       | 4,216 | 0,000 |
| R = 0,615<br>Rsquare = 0,438 | F Change = 25,745<br>Sign. F Change = 0,000 |       |       |

**d. Pembahasan**

**a) Koefisien Korelasi**

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,615 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan variabel remunerasi, motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Guru terdapat hubungan yang signifikan dikarenakan nilai koefisien korelasi lebih besar dari  $r$  tabel (0,338).

**b). Koefisien Determinasi**

Nilai koefisien Determinan ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,438. Hal ini menunjukkan bahwa 43,8% Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen dapat dijelaskan oleh variasi variabel remunerasi, motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 56,2% merupakan variabel diluar penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai.

**c). Model Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,377 + 0,305 X_1 + 0,526 X_2 + 0,412 X_3$$

Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,305 menunjukkan bahwa apabila variabel tersebut (remunerasi) meningkat sebesar 10% maka kinerja pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen akan meningkat sebesar 3,05% dari kondisi semula. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,526 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen meningkat sebesar 10% maka Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen akan meningkat sebesar 5,26% dari kondisi sebelumnya. Koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,412 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen meningkat sebesar 10% maka Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen akan meningkat sebesar 4,12% dari kondisi sebelumnya.

Hubungan antar variabel bebas dan terikat bersifat searah (positif), hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien pada variabel bebasnya, apabila terjadi peningkatan nilai remunerasi, motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan pada pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen maka akan berdampak kepada meningkatnya kinerja mereka pula.

#### d). Pengujian Hipotesis

##### Uji t (Parsial)

Nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh berdasarkan uji t terhadap variabel remunerasi ( $X_1$ ) sebesar 3,584. Nilai ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) yaitu sebesar 1,656 dengan signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) yaitu sebesar 0,000. Dengan demikian variabel remunerasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen. Hal ini berarti menerima hipotesis  $H_{a1}$  dan menolak  $H_{01}$ . Oleh karena itu remunerasi faktor penting diperhatikan. Apakah dalam bentuk kompensasi misalnya. Rizkan & Azhari (2022) menyatakan, dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya salah satu upaya yang ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Pada pengujian terhadap variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,399. Nilai ini lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan signifikansi 0,000 dengan kata lain lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05). Dengan demikian variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen. Dalam hal ini berarti menerima hipotesis  $H_{a2}$  dan menolak  $H_{02}$ . Faktor motivasi kerja menjadi bagian sentral tak terpisahkan dengan kinerjanya. Motivasi kerja pada diri pekerja bisa terjadi, manakala dipenuhi segala kebutuhannya (Yusuf & Kamaruddin, 2023).

Pada pengujian terhadap variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,216. Nilai ini lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan signifikansi 0,000 dengan kata lain lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05). Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen. Dalam hal ini berarti menerima hipotesis  $H_{a3}$  dan menolak  $H_{03}$ . Hal ini senada dengan penelitian Bakti & Kamaruddin (2023) bahwa kontribusi pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

##### Uji F (Simulatans)

Berdasarkan hasil uji F, nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh berdasarkan hasil olahan data penelitian memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  ( $25,745 > 2,28$ ) dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian variabel remunerasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen. Dalam hal ini berarti menerima hipotesis  $H_{a4}$  dan menolak  $H_{04}$ .

##### Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya berkaitan dengan analisis hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen. Hal ini apabila RSUD dr. Fauziah Bireuen dapat menerapkan remunerasi yang konsisten, maka akan semakin baik pula tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan. Tingkat kontribusi variabel ini adalah 3,584%.
- Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen. Dalam hal ini peran Motivasi Kerja sangat perlu diperhatikan pada instansi ini, karena semakin meningkat sikap Motivasi Kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Tingkat kontribusi variabel ini adalah 6,399%.
- Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen. Dalam hal ini peran Gaya Kepemimpinan juga sangat perlu diperhatikan. Tingkat kontribusi variabel ini adalah 4,216%.
- Remunerasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen. Hal ini sebesar 25,745% Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen dapat dijelaskan oleh remunerasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya yaitu 74,255% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA (References)**

- 1) Furqan, A. (2016). Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama makassar utara. 31–48
- 2) Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas DiponegoroKartono (2002)
- 3) Martoyo S, (2002). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- 4) Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- 5) Munzir, M., & Syahriani, E. (2023). Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan implikasinya pada kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRK Bireuen. *IndOmera*, 4(7), 56-68. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.344>
- 6) Nawawi Hadari (2003).; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- 7) Novita & Kamaruddin (2022). Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Faktor Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi (Studi pada Guru SMP Negeri Peudada Kabupaten Bireuen), *Jurnal Kebangsaan*, Vol 11 No 22 (Juli 2022), DOI: <https://doi.org/10.55178/jkb.v11i22.275>
- 8) Panghestika, Trya. (2017). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Karyawan Universitas Lampung). *Skripsi*. Universitas Lampung.
- 9) Raimah, R., & Kamaruddin, K. (2022). Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Kelas di Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 3(5), 1-9. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.227>
- 10) Rizkan Abqa dan Azhari Azhari (2022). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Pada RSUD Datu Beru Takengon Aceh Tengah, *indomera*, 3(5) p.39-47
- 11) Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara : Jakar
- 12) Singgih Santoso (2009). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- 13) Suryani G, F. R., & Widiyanto. (2015). Lingkungan Keluarga dan Motivasi Terhadap Prestasi Belajar Siswa Ekonomi Kelas XI IPS SMA 831 Bangsri 2012/2013. *Economic Education Analysis Journal*, 4(2), 603-615
- 14) Simamora (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE. YKPN, Yogyakarta.
- 15) Surya B, Kamaruddin K. (2023), Kontribusi Perak Kepemimpinan Kepala sekolah. Lingkungan sekolah dan Pelatihan guru terhadap Kinerja guru Penjaskes di SMP se-Kabupaten Bireuen, *peusangan – Almuslim Journal of Education Management*, 1(1) 1-11; ISSN 2988-1552; [journal.umuslim.ac.id/index-php/psg](http://journal.umuslim.ac.id/index-php/psg)
- 16) Surya Franata. (2018). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Job Relevant Information Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*. Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.
- 17) Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1). <https://doi.org/10.30737/transparansi.v2i1.338>
- 18) Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasi*. . Rajawali: Jakarta
- 19) Yusuf, M. & Kamaruddin. K. (2023), Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya, *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 2(1): 12-21. ISSN 2964-9730 (Online)