



Pengaruh Produktivitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit dengan Remunerasi sebagai Variabel Moderating

Rika Rosmaidah^{1*}, Suwandi²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Gresik

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of productivity and work environment on hospital performance with remuneration as a moderating variable. This study uses a quantitative approach. The data collection technique used was a questionnaire. Based on the results of hypothesis testing with Partial Least Square regression, productivity and environment have a significant effect on hospital performance. Productivity and work environment have no effect on hospital performance with remuneration as a moderating variable.

Type of Paper: Empirical

Keywords: Productivity, Work Environment, Performance, Remuneration

1. Pengantar

Peran manusia begitu penting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi, pencapaian tujuan organisasi dapat mudah dicapai jika organisasi memiliki sumberdaya manusia yang berpengalaman dan handal dalam bidangnya. Edison, dkk (2017) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengharuskan anggotanya fokus melalui langkah startegis dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan menuju pengoptimalan tujuan dari sebuah organisasi.

Abdullah Maruf (2014). Kinerja merupakan pencapaian hasil pekerjaan yang dilihat secara kuantitas dan kualitas yang dipenuhi oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya yang sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009) dalam Tanaya & Suci (2021). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran (fisik, bentuk, dan nilai) dan masukan (tenaga kerja). Iswadi (2020). Sedangkan produktivitas kerja menurut Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan waktu yang telah ditentukan dengan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan.

^{12*} Penulis yang sesuai:

E-mail: rosslolaa@gmail.com¹, suwandi@umg.ac.id²

Afiliasi: Universitas Muhammadiyah Gresik

Selain produktivitas, lingkungan kerja juga berpengaruh pada kinerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya Kariyamin et al., (2020). Lingkungan yang dimaksud dapat mengalami perubahan-perubahan sehingga rumah sakit bisa beradaptasi. Organisasi akan mengalami kemunduran apabila organisasi tersebut tidak melakukan perkembangan dan menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang stabil menumbuhkan rasa aman dan memungkinkan proses kinerja dapat berjalan dengan efektif.

Salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas adalah lingkungan kerja yang menyenangkan yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja. Situasi ini menciptakan harapan yang tinggi dikalangan karyawan untuk lingkungan kerja yang baik dalam hal kenyamanan, kebersihan, keamanan maupun adanya kemudahan dalam melakukan suatu pekerjaan Tanaya & Suci, (2021).

Remunerasi berarti pembayaran/penghargaan bisa juga disebut imbalan yang mana istilah imbalan dalam bahasa Indonesia digunakan istilah kompensasi. Dengan adanya program remunerasi ini diharapkan bisa meningkatkan kinerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja rumah sakit. Dalam penelitian (Hartati., dkk 2019) menungkap apabila remunerasi yang mereka terima kurang maka mereka tidak merasa puas kinerja mereka menurun dan tidak termotivasi dan akhirnya berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit, sehingga kualitas pelayanan dan kegiatan organisasi tidak tercapai dan berdampak pada meningkatnya kinerja rumah sakit. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Produktivitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit dengan Remunerasi sebagai Variabel Moderating”.

2. Literature Review

2.1 Agency Theory (Teori Agensi)

Teori Agensi atau Agency Theory menjelaskan tentang hubungan keagenan sebagai suatu kontrak yang mana satu atau lebih principal (pemilik) menggunakan agen lain (manajer) untuk menjalankan aktifitas perusahaannya Jensen & Meckling, (1976). Dalam Hapsari, (2022). Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, (2017) menyatakan bahwa hubungan keagenan muncul ketika satu atau lebih principal mempekerjakan agent untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agent tersebut.

Menurut Anna, (2011) Rumah sakit sebagai suatu entitas bisnis tidak lepas dari dukungan sistem akuntansi yang memadai dalam pengelolaan keuangan dan administrasinya. Di dalam sistem akuntansi terdapat elaborasi prosedur, form, dan sumber daya manusia. Keefektifan rumah sakit dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusia yang senantiasa bergerak dinamis. Oleh karena itu persentuhan sistem akuntansi dengan sumberdaya manusia tidak dapat dihindarkan.

2.2 Kinerja Rumah Sakit

Pranata et al., (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai perusahaan dalam pekerjaannya, baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tugas dan tujuan perusahaan. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari pelaksanaan rencana kerja yang disusun oleh organisasi dan dilaksanakan oleh manajemen dan karyawan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi Abdullah Maruf (2014), sedangkan Aditya dan Utami (2015) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kinerja adalah suatu tingkatan yang dicapai dari hasil atas pelaksanaan pekerjaan tersebut. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja rumah sakit menurut Simanjutak dalam Adiprasetyo, (2020) antara lain:

1. Pelatihan, Pelatihan yang dimaksud yaitu untuk keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

2. Kemampuan, Kemampuan yang dimaksud yaitu keadaan fisik dan mental dalam hal ini sangat penting bagi organisasi rumah sakit sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja rumah sakit yang nantinya akan berdampak pada mutu pelayanan.
3. Hubungan atasan dan bawahan, Hubungan atasan dan bawahan dalam hal ini dimaksud mempengaruhi aktivitas sehari-hari yang dilakukan oleh karyawan. Bagaimana pemimpin memandang bawahan dan seberapa kontribusi bawahan dalam penentuan tujuan.

2.3 *Produktivitas*

Produktivitas kerja menurut Mathis dan Jackson (1976) dalam Agustin (2014) diartikan sebagai ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan juga berguna untuk melihat produktivitas sebagai satu kesatuan membandingkan input dan hasil untuk menunjukkan nilai tambah yang disediakan oleh organisasi atau ekonomi. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Iswadi (2020) Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut R. Aditya, H. N. Utami, (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas:

1. Umur
2. Tingkat pendidikan
3. Pengalaman bekerja
4. Upah
5. Curahan tenaga kerja

2.4 *Lingkungan Kerja*

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan efisiensi kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci untuk mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang baik dan sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Widiasworo dalam Novriani Gultom & Nurmaysaroh, (2021) menyebutkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Lingkungan yang dimaksud dapat berubah, sehingga memungkinkan organisasi bisa beradaptasi. Jika organisasi tidak berkembang dan menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya maka organisasi tersebut akan mengalami kemunduran. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan kinerja dapat berjalan dengan efektif.

Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya tingkat kinerja yang maksimal. Kondisi ini membuat para karyawan berharap besar pada suatu kondisi lingkungan kerja yang baik dari segi kenyamanan, kebersihan, keamanan maupun adanya kemudahan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Lingkungan kerja dapat dilihat dari kebersihan, keamanan, hubungan antar kerja. Kebersihan sangat mempengaruhi kesehatan serta kondisi para karyawan. Kebersihan yang dimaksud meliputi kebersihan peralatan medis seperti membuang barang yang sudah tidak terpakai. Hal ini bisa menyebabkan kinerja rumah sakit menurun.

Sedarmayanti dalam Al Vizha, (2020) menjelaskan lingkungan kerja sebagai keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja, berikut indikatornya :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Penggunaan warna
4. Keamanan kerja
5. Hubungan karyawan

2.5 *Remunerasi*

Menurut Mondy dan Noe (2010) dalam Apriyanti, (2018) remunerasi adalah sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Program remunerasi menjadi bagian penting bagi karyawan maupun rumah sakit. Remunerasi berarti pembayaran/penghargaan bisa juga disebut imbalan yang mana istilah imbalan dalam bahasa Indonesia digunakan istilah kompensasi. Dengan adanya program remunerasi ini diharapkan bisa meningkatkan kinerja rumah sakit.

Dalam penelitian Hartati., dkk (2019) menungkap apabila karyawan ataupun rumah sakit menanggapi remunerasi yang mereka terima kurang maka kepuasan kinerja mereka menurun dan tidak termotivasi dan akhirnya berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit, sehingga mutu pelayanan dan capaian organisasi tidak tercapai. Agustin, (2014) rendahnya produktivitas kerja dapat dikarenakan adanya kompensasi yang tidak sesuai dalam bekerja. Dalam hal ini kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri. Adapun indikator remunerasi menurut Apriyanti, (2018) adalah sebagai berikut :

1. Gaji, pembayaran tunai pada karyawan (pendapatan langsung) yang bersifat tetap dan rutin setiap bulan.
2. Tunjangan Kinerja, Berupa insentif atau bonus sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja perusahaan. Jumlah didasarkan pada pencapaian tujuan dan dibayarkan secara berkala sesuai pedoman organisasi.
3. Program Kesehatan, dalam bagian ini mengacu pada keadaan perorangan dengan diberikan remunerasi dan disesuaikan dengan keadaan yang mungkin keuangan organisasi.
4. Program Pensiun, komponen tersebut dapat berupa tunjangan karyawan atau tunjangan asuransi, penghargaan masa kerja, dana pensiun, tunjangan perjalanan dinas dan lain-lain.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk digeneralisasikan (Darmawan, 2016). Metode survei dipilih sebagai sumber pengumpulan data penelitian melalui media kuesioner. Metode survei difokuskan sebagai pengumpulan data informasi yang berasal dari responden yang memiliki informasi tertentu yang berkaitan dengan data penelitian sehingga diharapkan dapat memberi kemudahan peneliti dalam mengelola data penelitian. Penelitian ini menggunakan waktu *studi cross-section* karena data yang akan diperoleh diambil dalam satu waktu. *Studi cross-section* adalah pengumpulan data hanya dilakukan sekali saja, mungkin dalam jangka waktu harian, mingguan, atau bulanan, untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran dan Bougie, 2013).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penyusunan penelitian, peneliti akan melakukan penelitian di tiga Rumah Sakit Gresik dengan kriteria rumah sakit yang ada sistem remunerasinya. Lokasi utama yaitu di RS PKU Muhammadiyah Desa Sekapuk yang beralamat di Jl. Dandels No.21, Sekapuk, lokasi yang kedua yaitu RS Balai Kesehatan Amalia yang beralamat di Jl. Raya Deandles, Area Sawah, Banyutengah, dan lokasi terakhir RS PKU Muhammadiyah Dukun yang beralamat di Jl. Timur Alun-alun No.219, Kalirejo Kec Dukun. Alasan penulis mengambil objek penelitian ini karena Rumah Sakit tersebut memiliki karyawan yang cukup untuk diteliti.

3.3 *Populasi dan Sampel*

Populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal dan yang membentuk masalah pokok dalam suatu riset khusus Ghozali (dalam Trimiati, 2018). Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah sakit PKU Muhammadiyah Sekapuk, seluruh karyawan rumah sakit Balai Kesehatan Islam Amalia Banyutengah, dan seluruh karyawan RS PKU Muhammadiyah Dukun.

3.4 *Jenis dan Sumber data*

Jenis data yang akan digunakan dalam penulisan ini yaitu data kuantitatif berupa angka-angka yang berasal dari data primer. Data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner, pengambilan data primer dilakukan dengan cara pengambilan data langsung kepada karyawan rumah sakit. Penelitian ini di fokuskan pada suatu objek tertentu yang dijadikan sebagai studi kasus. Data kasus dapat diperoleh dari semua pihak atau sumber yang berprofesi sebagai karyawan. Studi kasus di maksudkan untuk mempelajari secara insentif tentang latar belakang masalah.

3.5 *Teknik Pengambilan Data*

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menunjang penelitian ini adalah kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi dalam arti laporan yang menyangkut hal-hal mengenai tanggapan terhadap variabel yang diteliti.

3.6 *Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel*

Sebelum mengadakan penelitian, peneliti harus menentukan operasional variabel. Hal ini di maksudkan agar dapat mempermudah dalam melakukan penelitian. Riset penelitian ini menggunakan skala *likert*, dimana variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator tiap variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijabarkan menjadi komponen dan dijadikan sebagai titik tolak menyusun instrument berupa pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Untuk analisis kuantitatif maka jawaban diberi nilai mudah 1 sampai 5. Untuk lebih jelasnya mengenai penggunaan oprasional variabel di penelitian ini adalah sebagai berikut

3.7 *Variabel Independen*

Variabel independen sering di sebut variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia disebut juga variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Darmawan, 2016).

3.7.1 *Produktivitas (X1)*

Adapun Indikator produktivitas menurut Edy Sutrisno dalam (Pikrahadi, 2017) sebagai berikut:

1. Kemampuan, kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan tugas.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha meningkatkan hasil yang diperoleh.
3. Semangat kerja adalah upaya untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini menunjukkan etos kerja dan hasil yang dicapai sehari kemudian dibandingkan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, terus kembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
5. Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas yang lebih baik dari sebelumnya.

3.7.2 Lingkungan kerja (X2)

Adapun Indikator lingkungan kerja menurut (Apriyanti, 2018) sebagai berikut :

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana pekerjaan yang dibebankan kepadanya menunjukkan struktur dan organisasi kerja yang baik.
2. Tanggungjawab kerja, yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa pekerjaan merupakan tanggung jawab mereka dan berkewajiban melaksanakan tanggungjawab atas pekerjaan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa manajer sering memberi mereka bimbingan, kepercayaan, perhatian, dan penghargaan.
4. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa mereka bekerja dalam kelompok kerja yang baik
5. Kelancaran komunikasi, sejauh mana karyawan mengalami komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar. Baik antara rekan kerja maupun dengan manajemen.

3.8 Variabel Dependen

Menurut (Pranata et al., 2018) Pengertian kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam pekerjaannya baik secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan perusahaan. Adapun indikator kinerja rumah sakit menurut (Ofori & Anjarwala, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan pelanggan, meliputi kecepatan respon terhadap komplain pasien
2. Ketepatan waktu pelayanan, ketepatan waktu terhadap pelayanan gawat darurat, pasien kecelakaan maupun pasien rumah sakit.
3. Pengendalian mutu, cakupan kegiatan pemantauan kecelakaan kerja pada petugas, mutu pelayanan rumah sakit terhadap pelayanan kegawatdaruratan obstetri secara aman dan efektif

3.9 Variabel Moderating

Menurut Mondy dan Noe (2010) dalam (Apriyanti, 2018) remunerasi adalah sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Adapun indikator remunerasi menurut (Apriyanti, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Gaji, pembayaran tunai pada karyawan (pendapatan langsung) yang bersifat tetap dan rutin setiap bulan.
2. Tunjangan Kinerja, Berupa insentif atau bonus sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja perusahaan. Jumlah didasarkan pada pencapaian tujuan dan dibayarkan secara berkala sesuai pedoman organisasi.
3. Program Kesehatan, dalam bagian ini mengacu pada keadaan perorangan dengan diberikan remunerasi dan disesuaikan dengan keadaan yang mungkin keuangan organisasi.
4. Program Pensiun, komponen tersebut dapat berupa tunjangan karyawan atau tunjangan asuransi, penghargaan masa kerja, dana pensiun, tunjangan perjalanan dinas dan lain-lain.

3.10 Teknik Analisis Data

Menurut Ghazali (dalam Trimiati, 2018) skala *likert* yaitu skala yang dapat memperlihatkan tanggapan responden terhadap karakteristik suatu produk. Adapun instrumen pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan nilai (skor) sebagai berikut:

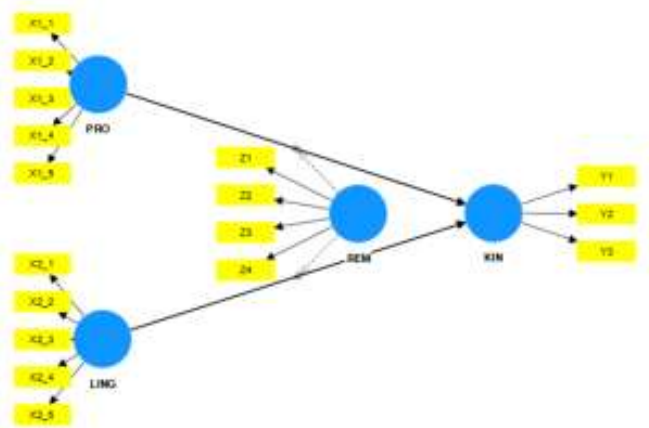
Tabel 1. Skala *Likert*

Keterangan	Penilaian
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.11 Ilustrasi

Tujuan dari pengujian *goodness of fit model* adalah untuk membandingkan distribusi yang berobservasi dengan distribusi yang diharapkan Lind et al., dalam Riduwan dan Kuncoro dalam Prasetyo (2018). Secara statistik hal tersebut dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F, dan nilai koefisien determinasi (R^2). Perhitungan tersebut secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak) dan sebaliknya disebut tidak signifikan jika nilai statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima Ghozali dalam Prasetyo (2018)

Tingkat signifikan yang digunakan yaitu sebesar 10%. Apabila hasil uji signifikan $< 0,10$, maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel dependen dengan variabel independen signifikan. Dalam pengujiannya dilakukan dengan pengujian dua sisi (two-tailed), karena hipotesis yang digunakan merupakan hipotesis yang berarah.



Gambar 1. Model Diagram Jalur

4. Hasil

4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan Tabel 2 di bawah, mayoritas responden memiliki usia 21 s.d 30 tahun, sementara jenis kelamin yang paling banyak yaitu perempuan sebanyak 52 responden (60%). Sedangkan lama bekerja didominasi oleh pegawai yang bekerja 2-5 tahun dan 6-10 tahun masing masing sebanyak 20 responden (25,7%).

Tabel 2. Karakteristik Responden (n=80)

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Usia (tahun)		
21-30	39	48.3
31-40	31	38.7
41-50	10	13
Total	80	100
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	48	40
Perempuan	52	60
Total	80	100
Lama Bekerja (tahun)		
0-1,5	9	11.2
2-5	19	25.0
6-10	20	25.7
11-15	18	22.5
16-20	10	12.5
21-25	4	3.1
Total	80	100

4.2 Rekapitulasi Jawaban Produktivitas

Tabel 3. Rekapitulasi Jawaban Produktivitas

Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mea n	Ran ge
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
X1.1	0	0.0	1	1.2	5	6.2	37	46.2	37	46.2	4.38	3
X1.2	0	0.0	0	0.0	4	5.0	35	43.8	41	51.2	4.46	2
X1.3	0	0.0	0	0.0	4	5.0	39	48.8	37	46.2	4.41	2
X1.4	0	0.0	2	2.5	4	5.0	38	47.5	36	45.0	4.35	3
X1.5	0	0.0	1	1.2	5	6.2	37	46.2	37	46.2	4.38	3

Berdasarkan tabel 3 terdapat 5 item pernyataan. Masing masing responden memiliki jawaban yang berbeda. Item pernyataan pertama dapat diketahui bahwa terdapat 37 responden (46.2%) yang cenderung menjawab setuju dan sangat setuju dengan rerata sebesar 4,38. Lalu, pernyataan kedua pada jawaban responden lebih dominan menjawab sangat setuju yang berjumlah 41 responden (51,2%) dengan rerata sebesar 4,46. Pernyataan ketiga sebanyak 39 responden (48,8%) menjawab setuju yang memiliki rerata sebesar 4,41. Item pernyataan ke empat responden cenderung menjawab setuju yang terdiri dari 38 responden (47,5%) dengan rerata sebesar 4,35 untuk item pernyataan kelima dapat dilihat bahwa 37 responden (46,2%) lebih banyak menjawab setuju dan sangat setuju dengan rerata 4,38.

4.3 Rekapitulasi Jawaban Lingkungan Kerja

Tabel 4. Rekapitulasi Jawaban Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mea n	Range
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
X2.1	0	0.0	0	0.0	9	11.2	35	43.8	34	45.0	4,34	2
X2.2	0	0.0	0	0.0	6	7.5	39	48.8	35	43.8	4,36	2
X2.3	0	0.0	0	0.0	4	5.0	35	43.8	41	51.2	4,46	2
X2.4	0	0.0	0	0.0	4	5.0	39	48.8	37	46.2	4,41	2
X2.5	0	0.0	2	2.5	4	5.0	42	52.5	32	40.0	4,30	3

Berdasarkan tabel 4 terdapat 5 item pernyataan. Masing masing responden memiliki jawaban yang berbeda. Item pernyataan pertama dapat diketahui bahwa terdapat 35

responden (43,8%) yang cenderung menjawab setuju dengan rerata sebesar 4,34. Lalu, pernyataan kedua pada jawaban responden lebih dominan menjawab setuju yang berjumlah 39 responden (48,8%) dengan rerata sebesar 4,36. Pernyataan ketiga sebanyak 41 responden (51,2%) menjawab sangat setuju dengan rerata sebesar 4,46. Item pernyataan ke empat responden cenderung menjawab setuju yang terdiri dari 39 responden (48,8%) dengan rerata sebesar 4,41 untuk item pernyataan kelima dapat dilihat bahwa 42 responden (52,5%) lebih banyak menjawab setuju dengan rerata 4,30.

4.4 Rekapitulasi Jawaban Kinerja Rumah Sakit

Tabel 5 Rekapitulasi Jawaban Kinerja Rumah Sakit

Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mea n	Range
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Y1	0	0.0	1	1.2	5	6.2	39	48.8	35	43.8	4,35	3
Y2	0	0.0	0	0.0	4	5.0	39	48.8	37	46.2	4,41	2
Y3	0	0.0	2	2.5	4	5.0	38	47.5	36	45.0	4,35	3

Berdasarkan tabel 5 terdapat 3 item pernyataan. Masing masing responden memiliki jawaban yang berbeda. Item pernyataan pertama dapat diketahui bahwa terdapat 39 responden (48,8%) yang cenderung menjawab setuju dengan rerata sebesar 4,35. Lalu, pernyataan kedua pada jawaban responden lebih dominan menjawab setuju yang berjumlah 39 responden (48,8%) dengan rerata sebesar 4,41. Pernyataan ketiga sebanyak 38 responden (47,5%) menjawab setuju dengan rerata sebesar 4,35.

4.5 Rekapitulasi Jawaban Remunerasi

Tabel 6 Rekapitulasi Jawaban Remunerasi

Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mea n	Range
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Z1	0	0.0	1	1,2	5	6.2	37	46.2	37	46.2	4.38	3
Z2	0	0.0	1	1,2	9	11.2	36	45.0	34	42.5	4.29	3
Z3	0	0.0	1	1,2	10	12.5	34	42.5	35	43.8	4.29	3
Z4	0	0.0	0	0.0	8	10.0	38	47.5	34	42.5	4.32	2

Berdasarkan tabel 6 terdapat 4 item pernyataan. Masing masing responden memiliki jawaban yang berbeda. Item pernyataan pertama dapat diketahui bahwa terdapat 37 responden (46,2%) yang cenderung menjawab setuju dengan rerata sebesar 4,38. Lalu, pernyataan kedua pada jawaban responden lebih dominan menjawab setuju yang berjumlah 36 responden (45,0%) dengan rerata sebesar 4,29. Pernyataan ketiga sebanyak 35 responden (43,8%) menjawab sangat setuju dengan rerata sebesar 4,29. Item pernyataan ke empat responden cenderung menjawab setuju yang terdiri dari 38 responden (47,5%) dengan rerata sebesar 4,32.

4.6 Pengujian Outer Model

4.6.1 Convergent Validity

Convergent Validity dilakukan dengan melihat item reliability (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai loading factor. Loading factor adalah angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator konstruk indikator yang mengukur konstruk tersebut. Nilai loading factor lebih besar 0,7 dikatakan valid.

Namun, menurut Prasetyo (2018) untuk pemeriksaan awal dari matriks loading factor adalah kurang lebih 0,3 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, dan untuk loading factor kurang lebih 0,4 dianggap lebih baik, dan untuk loading factor lebih besar 0,10 secara

umum dianggap signifikan. Dalam penelitian ini batas loading factor yang digunakan sebesar 0,7. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 4.0 hasil loading factor dapat ditunjukkan seperti pada Tabel berikut:

Tabel 7. Outer Loading

	Kinerja Rumah Sakit	Lingkungan Kerja	Produktivitas	Remunerasi	Remunerasi x Lingkungan Kerja	Remunerasi x Produktivitas
X1_1			0.909			
X1_2			0.888			
X1_3			0.927			
X1_4			0.762			
X1_5			0.895			
X2_1		0.834				
X2_2		0.912				
X2_3		0.910				
X2_4		0.963				
X2_5		0.741				
Y1	0.849					
Y2	0.925					
Y3	0.832					
Z1				0.868		
Z2				0.790		
Z3				0.874		
Z4				0.837		
Remunerasi x Lingkungan Kerja					1.000	
Remunerasi x Produktivitas						1.000

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang ditunjukkan pada Tabel 7, bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,70 dan dikatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi convergent validity, sehingga indikator dari tiap variabel tersebut tidak perlu dieliminasi atau dihapus dari model. Adapun hasil dari convergent validity adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Convergen Validity

	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)	Keandalan komposit (rho_c)
Kinerja Rumah Sakit	0.756	0.903
Lingkungan Kerja	0.766	0.942
Produktivitas	0.772	0.944
Remunerasi	0.711	0.908

Berdasarkan tabel 8 nilai rata-rata AVE memiliki nilai korelasi di atas 0,10 maka indikator individu dikatakan valid yang mana indikator produktivitas dengan AVE= 0,772, lingkungan kerja dengan AVE= 0,766, kinerja rumah sakit dengan AVE= 0,756, dan remunerasi dengan AVE= 0,711. Sehingga semua indikator tidak harus dikurangi atau dibuang.

4.7 Discriminant Validaty

Discriminant Validity dilakukan dengan melihat nilai cross loading pengukuran konstruk. Nilai cross loading menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya. Suatu model pengukuran memiliki discriminant validity yang baik apabila korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstruk blok lainnya. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 4.0 hasil cross loading dapat ditunjukkan berikut ini:

Tabel 9 Hasil *Cross Loading*

	Kinerj a Ruma h Sakit	Lingkunga n Kerja	Produktivit as	Remunera si	Remunera si x Lingkunga n Kerja	Remunerasi x Produktivitas
X1_1	0.865	0.746	0.909	0.860	-0.307	-0.404
X1_2	0.831	0.910	0.888	0.745	-0.401	-0.386
X1_3	0.925	0.954	0.954	0.827	-0.333	-0.339
X1_4	0.832	0.771	0.762	0.799	-0.205	-0.197
X1_5	0.853	0.718	0.895	0.868	-0.309	-0.403
X2_1	0.704	0.834	0.742	0.608	-0.263	-0.294
X2_2	0.856	0.912	0.834	0.791	-0.292	-0.282
X2_3	0.831	0.910	0.888	0.745	-0.401	-0.386
X2_4	0.887	0.963	0.897	0.790	-0.341	-0.357
X2_5	0.789	0.741	0.717	0.767	-0.181	-0.180
Y1	0.849	0.702	0.867	0.871	-0.293	-0.386
Y2	0.925	0.954	0.927	0.827	-0.333	-0.339
Y3	0.832	0.771	0.762	0.799	-0.205	-0.197
Z1	0.853	0.718	0.895	0.868	-0.309	-0.403
Z2	0.747	0.704	0.686	0.790	-0.183	-0.172
Z3	0.800	0.648	0.792	0.874	-0.214	-0.278
Z4	0.820	0.796	0.768	0.837	-0.202	-0.199
Remu nerasi x Lingk ungan Kerja	-0.322	-0.341	-0.355	-0.272	1.000	0.946
Remune rasi x Produkti vitas	-0.357	-0.345	-0.394	-0.316	0.946	1000

Dari hasil cross loading pada Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

Evaluasi selanjutnya, yaitu dengan membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Hasil yang direkomendasikan adalah nilai akar AVE harus lebih tinggi dari korelasi antar konstruk Prasetyo (2018). Model memiliki discriminant validity yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model. Nilai AVE yang baik disyaratkan memiliki nilai lebih besar dari 0,10. Dalam penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk dapat ditunjukkan pada Tabel 10 berikut ini:

Tabel 10. Nilai AVE

Rata-rata varians diekstraksi (AVE)	
Kinerja Rumah Sakit	0.756
Lingkungan Kerja	0.766
Produktivitas	0.772
Remunerasi	0.711

Berdasarkan Tabel 10 semua konstruk menunjukkan nilai AVE yang lebih besar dari 0,10 yaitu dengan nilai terkecil 0,711 untuk variabel Remunerasi dan terbesar 0,772 untuk variabel Produktivitas. Nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan batas nilai minimum AVE yang ditentukan yaitu 0,10. Setelah diketahui nilai akar kuadrat dari AVE untuk masing-masing konstruk, tahap selanjutnya adalah membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk dalam model. Pada penelitian ini hasil dari korelasi antar konstruk dengan nilai AVE dapat ditunjukkan pada Tabel 11 berikut:

Tabel 11. *Discriminat Validity*

	Kinerj a Ruma h Sakit	Lingkunga n Kerja	Produktivita s	Remuneras i	Remuneras i x Lingkunga n Kerja	Remunerasi x Produktivita s
Kinerja Rumah Sakit						
Lingkungan Kerja	1.058					
Produktivita s	1.114	1.012				
Remunerasi	1.125	0.962	1.044			
Remunerasi x Lingkungan Kerja	0.349	0.353	0.369	0.290		
Remunerasi x Produktivita s	0.386	0.358	0.410	0.336	0.946	

Dari Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar daripada nilai korelasinya sehingga konstruk dalam model penelitian ini masih dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

4.8 *Composite Reliability*

Outer model selain diukur dengan menilai convergent validity dan discriminant validity juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan nilai composite reliability. Konstruk dinyatakan reliabel jika composite reliability mempunyai nilai > 0.7 , maka konstruk dinyatakan reliabel. Hasil output SmartPLS untuk nilai composite reliability dapat ditunjukkan pada Tabel 12:

Tabel 12. *Composite Reliability*

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)
Kinerja Rumah Sakit	0.838	0.845
Lingkungan Kerja	0.921	0.928

Produktivitas	0.925	0.927
Remunerasi	0.864	0.867

Berdasarkan tabel 12 diatas, diketahui semua indikator memiliki nilai *composite reability* diatas 0,70. sehingga seluruh item-item pernyataan pada variabel Produktivitas ($\alpha=0,925$), Lingkungan Kerja ($\alpha=0,921$), Kinerja Rumah Sakit ($\alpha=0,838$), dan Remunerasi ($\alpha=0,864$). Dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan, hal ini menunjukkan semua indikator memiliki nilai reliabel.

4.9 Pengujian Inner Model

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model structural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai path coefficients menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

Analisis Variasi (R^2) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel di bawa:

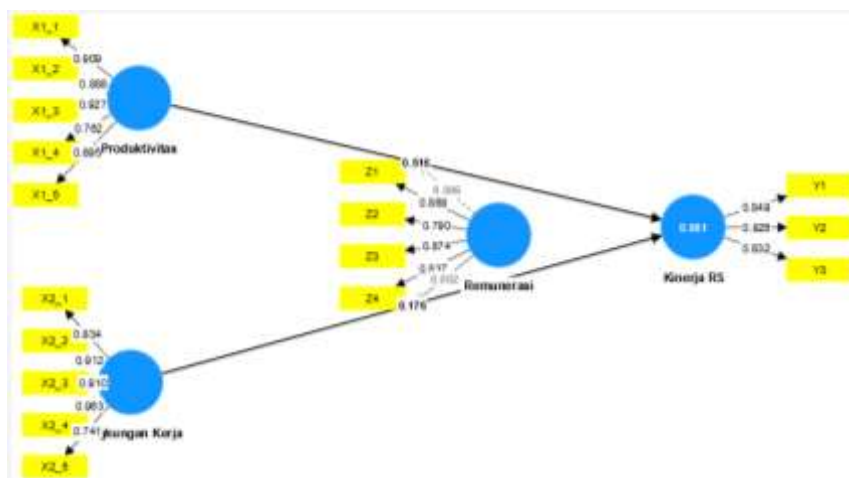
Tabel 13. R-Square

	R-square	Adjusted R-square
Kinerja Rumah Sakit	0.981	0.980

Berdasarkan hasil dari perhitungan nilai *Q-square* dapat dilihat bahwa nilai *Q-square* sebesar 0,962. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Produktivitas dan Lingkungan Kerja memiliki tingkat prediksi yang baik terhadap Kinerja Rumah Sakit.

4.10 Uji Hipotesis

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis *Partial Least Square (PLS)*. Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari Produktivitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Rumah Sakit dengan Remunerasi sebagai variabel Moderating. Berikut ini hasil model penelitian ini yang telah diolah dengan *Partial Least Square (PLS)*:



Gambar 2. Model Penelitian

Berikut ini tabel hasil *Path Coefficients*:

Tabel 14. Hasil *Path Coefficients*

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P value)
Lingkungan Kerja → Kinerja Rumah Sakit	0.176	0.177	0.076	2.327	0.020
Produktivitas → Kinerja Rumah Sakit	0.516	0.514	0.116	4.449	0.000
Remunerasi → Kinerja Rumah Sakit	0.327	0.328	0.078	4.188	0.000
Remunerasi x Lingkungan Kerja → Kinerja Rumah Sakit	0.002	0.035	0.096	0.024	0.981
Remunerasi x Produktivitas → Kinerja Rumah Sakit	0.006	-0.028	0.097	0.062	0.950

1. Pengujian Pengaruh Produktivitas terhadap variabel Kinerja Rumah Sakit
Dengan taraf nyata (probabilitas) = 10% = 0,10 dan dari hasil Regresi *Partial Least Square (PLS)* diperoleh t-hitung = 4,44. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t-hitung (4,44) < t-tabel (1,96), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Produktivitas (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Rumah Sakit (Y).
2. Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Rumah Sakit.
Dengan taraf nyata (probabilitas) = 10% = 0,10 dan dari hasil Regresi *Partial Least Square (PLS)* diperoleh t-hitung = 2,32. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t-hitung (2,32) > t-tabel (1,96), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Rumah Sakit (Y)
3. Pengujian Pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja Rumah Sakit dengan Remunerasi Sebagai Variabel Moderating
Dengan taraf nyata (probabilitas) = 10% = 0,10 dan dari hasil Regresi *Partial Least Square (PLS)* diperoleh t-hitung = 0,062. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t-hitung (0,062) < t-tabel (1,96), maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Produktivitas (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Rumah Sakit (Y) dengan Remunerasi (Z) sebagai variabel moderating
4. Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Remunerasi terhadap Kinerja Rumah Sakit.
Dengan taraf nyata (probabilitas) = 10% = 0,10 dan dari hasil Regresi *Partial Least Square (PLS)* diperoleh t-hitung = 0,024. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t-hitung (0,024) < t-tabel (1,96), maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) dan Remunerasi (Z) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Rumah Sakit (Y).

6. Diskusi

6.1 Hubungan Produktivitas Terhadap Kinerja Rumah Sakit

Berdasarkan hasil analisis *Partial Least Square (PLS)* didapatkan nilai P value = 0,000 (<0,1) yang artinya ada hubungan yang signifikan antara produktivitas dengan kinerja rumah sakit.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Haang et al., 2020) mengatakan bahwa produktivitas memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Produktivitas kerja menurut Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya dengan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan. Hal itu didukung oleh penelitian Batu Bara (1989) dalam (Agustin, 2014) menyatakan produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kualitas tenaga kerja dan pengupahan sehingga akan mempengaruhi kualitas pengembangan karir kinerja perusahaan.

Pemimpin harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu. Aspek sumber daya manusia (SDM) juga dapat menjadi tolak ukur tingkat produktivitas perusahaan. apabila tingkat sumber daya organisasi itu rendah, maka tingkat produktivitas perusahaan akan sulit meningkat. Oleh karena itu bagi setiap pemimpin atau direktur rumah sakit harus lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumberdaya manusia yang dimiliki. Dengan tujuan agar harapan serta tujuan organisasi maupun perusahaan tercapai.

6.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Rumah Sakit

Berdasarkan hasil analisis *Partial Least Square (PLS)* hasil yang didapatkan nilai P value = 0,02 ($<0,1$) yang artinya ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja rumah sakit. Seperti pada penelitian (Hidayat Y, 2017) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian (Ahmad, 2013), dan (Andriyani et al., 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai rumah sakit. Menurut Novriani dan Nurmayasroh (2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang diciptakan tidak nyaman maka pekerja akan cepat merasa lelah dan hal tersebut akan berakibat pada kinerja yang terus menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sigalingging, 2020). Lingkungan kerja yang menyenangkan bisa menjadi salah satu kunci bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan rumah sakit sehingga karyawan rumah sakit termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif, kurang nyaman atau tidak memadai maka akan menurunkan semangat kerja hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit.

6.3 Hubungan Produktivitas terhadap Kinerja Rumah Sakit dengan Remunerasi sebagai Variabel Moderating.

Berdasarkan hasil analisis *Partial Least Square (PLS)* hasil yang didapatkan nilai P value = 0,950 ($>0,1$) yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara produktivitas terhadap kinerja rumah sakit dengan remunerasi sebagai variabel moderating (Agustin, 2014) rendahnya produktivitas kerja dapat dikarenakan adanya kompensasi yang tidak sesuai dalam bekerja. (Hartati., dkk 2019) menungkap apabila karyawan ataupun rumah sakit menanggapi remunisasi yang mereka terima kurang maka kepuasan kinerja mereka menurun dan tidak termotivasi dan akhirnya berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit, sehingga mutu pelayanan dan capaian organisasi tidak tercapai.

Dalam hal ini kompensasi/ remunerasi/ bonus sangat penting bagi karyawan karena besarnya remunerasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri dan dengan adanya program remunerasi ini diharapkan bisa meningkatkan kinerja rumah sakit.

6.4 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Rumah Sakit dengan Remunerasi sebagai Variabel Moderating.

Berdasarkan hasil analisis *Partial Least Square (PLS)* hasil yang didapatkan nilai P value = 0,981 ($>0,1$) yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja rumah sakit dengan remunerasi sebagai variabel moderating.

Upaya untuk memotivasi kinerja rumah sakit menurut (Sigalingging, 2020) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman merupakan salah satu faktor yang akan berdampak pada meningkatnya tingkat kinerja yang maksimal. Menurut Novriani dan Nurmayasroh (2021) mengatakan bahwa

lingkungan kerja yang diciptakan tidak nyaman maka pekerja akan cepat merasa lelah dan hal tersebut akan berakibat pada kinerja yang terus menurun.

Selain lingkungan kerja, faktor yang dapat meningkatkan kinerja rumah sakit salah satunya remunerasi. Dengan adanya remunerasi maka karyawan akan merasa senang dan termotivasi sehingga nantinya akan berdampak pada lingkungan kerja serta mutu pelayanan pada rumah sakit. Dalam penelitian (Hartati., dkk 2019) menungkap apabila karyawan ataupun rumah sakit menanggapi remunerasi yang mereka terima kurang maka kepuasan kinerja mereka menurun dan tidak termotivasi dan akhirnya berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit, sehingga mutu pelayanan dan capaian organisasi tidak tercapai.

7. Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel produktivitas berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit. Hal ini dapat diartikan tinggi rendahnya produktivitas dapat mempengaruhi kinerja rumah sakit. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit. Hal ini dapat diartikan apabila lingkungan kerja baik dan nyaman maka akan mempengaruhi kinerja rumah sakit. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara produktivitas terhadap kinerja rumah sakit dengan remunerasi sebagai variabel moderating. Hal ini dapat diartikan apabila remunerasi yang diberikan tinggi maupun rendah tidak akan mempengaruhi produktivitas terhadap kinerja rumah sakit. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja rumah sakit dengan remunerasi sebagai variabel moderating. Hal ini dapat diartikan apabila remunerasi yang diberikan tinggi maupun rendah tidak akan mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja rumah sakit.

8. Referensi

- Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Adiprasetyo, aniel L. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit panti rapih yogyakarta melalui kepuasan kerja sebagai variabe mediasi. *Ekonomi Bisnis*, 2(1), 1–12.
- Agustin, R. P. (2014). Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Bank Mandiri Tarakan. *EJournal Psikologi*, 2(4), 24–40.
- Ahmad, R. (2013). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten sleman*. bkd.jabarprov.go.id/artikel/86-
- Al Vizha, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019*
- Alwi, I. (2012). Kriteria Empirik Dalam Menentukan Ukuran Sampel. *Jurnal Formatif*, 2(2), 140–148.
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi rumah sakit islam banjarmasin. *Al-kalam: jurnal ekonomi bisnis*, 7(2).
- Anna, M. (2011). Akuntansi Keperilakuan Berbasis Nilai-Nilai Ekonomi. *Management and Accounting Journal*, 14, 29–46.
- Antari, N. W. Y., & Sudana, I. P. (2016). Strategi Dan Pengukuran Kinerja Badan Rumah Sakit Umum Tabanan Dengan Pendekatan Balanced Scorecard. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 15(3), 2240–2268.
- Apriyanti, D. (2018). *Pengaruh Remunerasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi thd Kinerja Pegawai*. 32–117.
- Dina, K. (2015). Pengaruh Remunerasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. *Skripsi. Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*, 35.
- Dr. Deni Darmawan. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. www.rosda.co.id
- Emron Edison, Yohny Anwar, I. K. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Haang, P., Ahkmad, F. A. P., & Hamid, E. (2020). Pengaruh Produktivitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KOperasi Parodhana Arta Solution Bekasi. *Al-Misbah*, 1(1), 119–129.
- Hapsari, R. N. (2022). Pengaruh kewajiban penyediaan modal minum, risiko kredit, risiko pasar,

- risiko operasional dan risiko likuiditas terhadap kinerja keuangan bank. *Akuntansi Dan Bisnis*.
- Hartati, Semiarti, R., & Verinita. (2019). Analisis Dampak Remunerasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dokter Spesialis Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jim Upb*, 8(2), 2020. <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat Y. (2017). Pengaruh Sistem Remunerasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di Rs Paru Dr. H.A Rotinsulu Bandung. *Jurnal Manajemen Akuntansi*, 1–25.
- Iswadi, U. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Iss Cabang Cilegon. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 602.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18.
- Kusuma, A. D. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Bagian Keuangan*. 1(1), 95–111. <https://ejournal.stiedewantara.ac.id>
- N, Yosia Theo, Bambang Setyobudi, R. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kebijakan Remunerasi Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai) Oleh: *Economics and Business Faculty*, 424–444.
- Novriani Gultom, H., & Nurmayasroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Ofori, D. A., & Anjarwala, P. (2020). Hubungan Mutu dan Kinerja Pelayanan Rumah Sakit. *Molecules*, 2(1), 1–12.
- Pikrahadi, I. (2017). (*Studi Kantor Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang Banten*).
- Pranata, O. S., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- R. Aditya, H. N. Utami, I. R. (2015). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 27, Issue 2, p. 1).
- Sigalingging, L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 5(1), 95–108.
- Suparwati, & Afada, A. Z. (2015). *Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Sidoarjo*. 6(2), 97–112.
- Tanaya, S., & Suci, N. M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Nelayan di Pangkalan Pangandaran Ikan Desa Sangsit. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 117–126.
- Trimati, K. E. (2018). Analisa Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Nelayan Di Kawasan Tambak Lorok. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, XVII(2).
- Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2). <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.440>
- Yushita, A. N. (2012). Earnings management dalam hubungan keagenan. *Jurnal Pendidikan Akuntansi*.