

---

**PENGARUH EVALUASI PEKERJAAN, GAJI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA RS. PANCARAN KASIH MANADO**

*EFFECT OF JOB EVALUATION, SALLARY AND WORK FACILITIES TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN  
THE RS. PANCARAN KASIH MANADO*

Oleh:  
Christian G. Kelatow<sup>1</sup>  
Adolfina<sup>2</sup>  
Irvan Trang<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

email: <sup>1</sup>[Christiankelatow@yahoo.com](mailto:Christiankelatow@yahoo.com)

<sup>2</sup>[Aldofina@yahoo.com](mailto:Aldofina@yahoo.com)

<sup>3</sup>[Irvantrang@yahoo.com](mailto:Irvantrang@yahoo.com)

**Abstrak :** Sumber daya manusia merupakan aspek dan mempunyai peran penting di dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja organisasi atau instansi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusiannya sehingga mampu berkembang dan bersaing bebas serta mampu mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya. Evaluasi pekerjaan, Gaji, dan Fasilitas kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh suatu instansi demi meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini, dilakukan pada pegawai nonmedis di RS. Pancaran Kasih Manado, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Evaluasi pekerjaan, Gaji dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja pegawai rumah sakit.

**KataKunci:** *Evaluasi pekerjaan, Gaji, Fasilitas kerja, Kinerja Pegawai*

**Abstract:** *Human resources is an aspect and have an important role in the success of an organization or institution keeping in the organization's performance is influenced by the quality of the Human resources in order to grow and compete freely and are able to maintain the viability of the organization. Job evaluation, salary and working facilities is an important thing to be considered for an agency for improving the performance of employees. This study, carried out on non-medical employees in RS. Pancran Kasih Manado, in order to determine the effect of job evaluation, salary and work facilities to the hospital employee performance.*

**Keywords:** *Job Evaluation, salary, facilities, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Jaman yang semakin berkembang menuntut setiap organisasi agar mempertahankan kelangsungan hidupnya dan mampu memberikan yang terbaik bagi para anggota pegawai atau karyawannya. RS. Pancaran Kasih yang menjadi Objek dalam penelitian ini merupakan salah satu rumah sakit umum yang ada di kota Manado. RS. Pancaran Kasih selalu berupaya meningkatkan pelayanan, peralatan dan tenaga medis/nonmedis yang berkualitas untuk rumah sakit yang unggul. Sumber daya manusia merupakan aspek yang paling terpenting dalam instansi ini dalam menjalankan pelayanan di dalam rumah sakit. pada waktu yang lalu timbul permasalahan yang mengakibatkan rumah sakit milik GMIM ini dilanda krisis yang mengancam kelangsungan hidupnya karena sistem manajemen di dalamnya sudah tidak lagi berjalan dengan baik.

Dengan mengadakan evaluasi pekerjaan dalam suatu perusahaan kita dapat melihat dan menilai suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai. Selain itu faktor keberhasilan juga dapat dilihat dengan pemberian gaji dan fasilitas kerja agar dapat meningkatkan Kinerja dari para pegawai

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah ;

1. Mengetahui pengaruh evaluasi pekerjaan, gaji dan fasilitas terhadap kinerja pegawai.
2. Mengetahui pengaruh evaluasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai.
3. Mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai.
4. Mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Teori

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2013:30), "*Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, and safety, and fairness concerns*". Diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan kompensasi karyawan, dan memperhatikan hubungan antar karyawan atau tenaga kerja, dan keselamatan, dan keadilan. Manajemen sumber daya manusia merupakan utilitas dari individu-individu untuk mencapai tujuan dari organisasi, para manajer-manajer di setiap tingkat harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia didalamnya. Snell and Bohlander (2010:4), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses mengatur bakat yang dimiliki manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

### Evaluasi Pekerjaan

Evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu obyek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolak ukur untuk memperoleh kesimpulan (Yunanda: 2009). Moehariono (2009:63) menyatakan Evaluasi pekerjaan merupakan alat yang baik untuk menentukan apakah pegawai telah menyatakan hasil kerja yang memadai dan sudah melaksanakan aktivitas kinerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

### Gaji

Gaji merupakan pembayaran atas jasa yang dilakukan pegawai atau karyawan dalam pekerjaannya dan umumnya dibayarkan tetap perbulan (Mulyadi, 2010:373). Gaji merupakan sebuah pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai (Mardi, 2011:107).

## Fasilitas Kerja

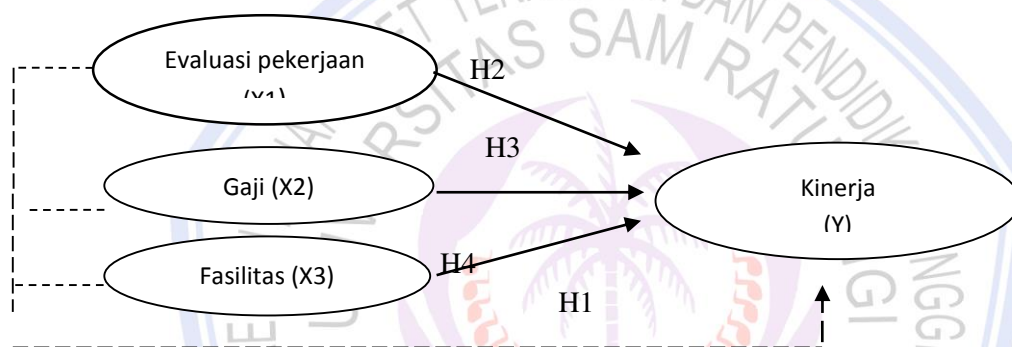
Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya, (Lupiyaodi, 2006:150)

Bary, (2002:67) menyatakan fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

## Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:67). Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Hasibuan (2006:34), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu



## Kerangka Konseptual



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

*Sumber: Sugiyono 2008*

Keterangan ;

Simultan   
 Parsial 

## Hipotesis

- H1: Evaluasi Pekerjaan, Gaji dan, Fasilitas Kerja secara bersama diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H2: Evaluasi Pekerjaan diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H3: Gaji diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H4: Fasilitas diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif atau hubungan. Sugiyono (2008:3) menyatakan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metodologi penelitian Kuantitatif. Dimana metode penelitian kuantitatif ini adalah sebuah metode ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan untuk menemukan, membuktikan, dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu (Sugiyono, 2008:8)

### Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di RS.Pancaran Kasih Manado. Waktu penelitian ini dilakukan dengan jangka waktu selama 2(dua) bulan, mulai bulan maret sampai april 2016.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai atau karyawan nonmedis pada RS. Pancaran Kasih Manado yang berjumlah 101 pegawai atau karyawan. Jumlah sampel yang di teliti dalam penelitian ini adalah 80 orang pegawai atau karyawan dengan menggunakan rumus Slovin (Ridwan 2005:65) sebagai berikut :

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

$$n = \frac{101}{1 + 101(0,05^2)} = \frac{101}{1 + 101 \times 0,0025}$$

$$= \frac{101}{1 + 0,2525} = \frac{101}{1,2525} = 80,63 = 80$$

Dimana:

n : Jumlah sampel

N: Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. Studi lapangan (field Research), pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan,
2. Wawancara adalah metode mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak objek penelitian,
3. Studi kepustakaan. Merupakan metode yang dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku,
4. Kuisioner, metode penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data primer dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diberikan secara tertulis kepada responden penelitian yang dipilih sebagai sampel penelitian yaitu karyawan pada RS.Pancaran Kasih Manado.

### Metode Analisis

#### Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kemampuan instrument peneliti untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkan. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dianggap valid jika pertanyaan pada kuisioner tersebut,(Ghozali, 2009:49). Kriteria valid atau tidak valid adalah jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 dinyatakan valid.

#### Uji Reabilitas

Setelah menemukan validitas instrumen penelitian, tahap selanjutnya adalah alat untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Menurut Ghozali (2009:87) instrumen dapat dikatakan andal atau *reliable* bila memiliki koefisien reliabilitas 0,06 dan  $< 0,06$  maka dikatakan tidak reliabel dan sebaliknya dikatakan reliabel.



## Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Adapun formula untuk metode analisis regresi berganda menurut Rangkuti (2006:66-67) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

$X_1$  = Evaluasi

$X_2$  = Gaji

$X_3$  = Fasilitas

Y = Kinerja

## Pengujian Hipotesis

### Uji t (parsial)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh  $X_1X_2X_3$  terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t. Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual variabel dependen.

### Uji F (simultan)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara  $X_1X_2X_3$  terhadap Y secara bersama-sama (simultan) maka digunakan F. Adapun kriteria pengujian uji f adalah sebagai berikut :  
Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

## Definisi dan pengukuran variable

Variabel evaluasi pekerjaan( $X_1$ ) adalah menurut Moeheriono (2009:63) Evaluasi pekerjaan merupakan alat yang baik untuk menentukan apakah pegawai telah memberikan hasil kerja yang memadai dan sudah melaksanakan aktivitas kinerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Adapun indikator yang digunakan melalui *performance appraisal* atau penilaian menurut Dessler (2009:166) sebagai berikut :

1. Produktivitas pekerjaan
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Dapat diandalkan
4. Kehadiran dan ketepatan waktu pekerjaan kemandirian

Variabel gaji( $X_2$ ) adalah menurut Hariandja (2002:34), salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, indikator mengenai gaji ;

1. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai
2. Kesesuaian gaji dengan harapan pegawai
3. Kesesuaian gaji dengan kebutuhan pegawai
4. Ketepatan waktu pemberian gaji pegawai

Variabel fasilitas kerja ( $X_3$ ) adalah menurut Bary (2002:67) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan

Indikator fasilitas menurut Faisal (2005:22) adalah :

1. Sesuai dengan kebutuhan pekerjaan
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja
3. Mudah dalam penggunaan
4. Mempercepat proses kerja
5. Penempatan ditata dengan benar

Variabel kinerja (Y) adalah menurut Hasibuan, (2007:10) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005:84) adalah sebagai berikut :

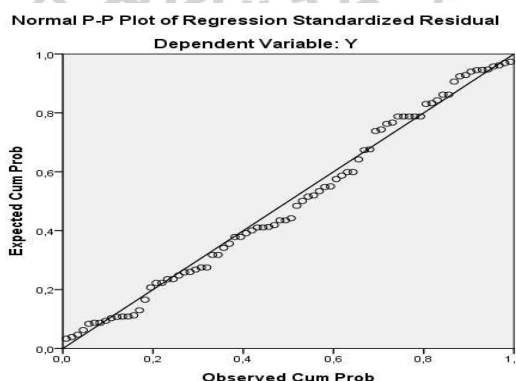
1. Mampu meningkatkan target pekerjaan.
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Menunjukan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel adalah valid karena rata-rata nilai  $r$  hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis ( $> CR$ ) sebesar 0,30. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha$  yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

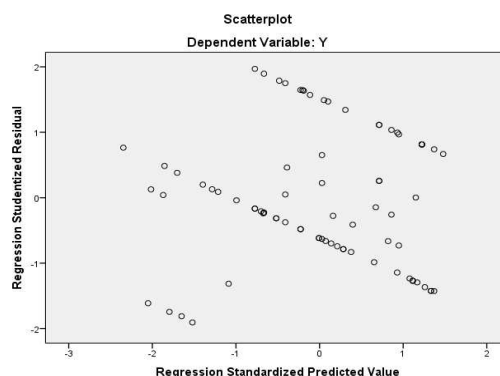
### Uji Asumsi Klasik Normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Olahan Data, 2016*

Gambar 2 diatas menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Asumsi Klasik Heteroskedastis****Gambar 3 Grafik Uji Heterokedastisitas***Sumber: Hasil Olahan Data, 2016*

Gambar 3 diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai(Y).

**Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas****Tabel 2. Uji Multikolineraritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Evaluasi Pekerjaan	,919	1,088
Gaji	,904	1,106
Fasilitas Kerja	,951	1,052

*Sumber: Hasil Olahan Data, 2016*

Berdasarkan hasil diatasdapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Evaluasi pekerjaan ( $X_1$ ), Gaji ( $X_2$ ), dan Fasilitas Kerja( $X_3$ ) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

**Analisis Regresi Ganda****Tabel 3. Regresi Berganda**Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,132	3,688		2,205	,030		
	X1	,373	,123	,315	3,040	,003	,919	1,088
	X2	,346	,116	,311	2,974	,004	,904	1,106
	X3	-,099	,095	-,106	-1,037	,303	,951	1,052

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data SPSS Statistic, Peniliti (2016)

Berdasarkan Tabel 3, dengan melihat koefisien beta ( $\beta$ ) untuk masing-masing variabel maka persamaan regresi ganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,132 + 0,373 X_1 + 0,346 X_2 - 0,099 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi berganda di atas, dapat menginformasikan bahwa:  $a = 8,132$  adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah 8,132. Koefisien  $b_1 = 0,373$  adalah besarnya koefisien regresi  $X_1$  atau evaluasi pekerjaan, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor evaluasi pekerjaan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,373 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan.

Koefisien  $b_2 = 0,346$  adalah besarnya koefisien regresi  $X_2$  atau gaji yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor gaji akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,346 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan. Koefisien  $b_3 = -0,099$  adalah besarnya koefisien regresi  $X_3$  atau fasilitas kerja yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor fasilitas kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar -0,099 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan.

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

Jika signifikansi  $F > 0,05$ , maka hipotesis nul ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah diterima; sekaligus menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4. Anova**ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144,730	3	48,243	8,468	,000 <sup>b</sup>
	Residual	432,957	76	5,697		
	Total	577,688	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Olahan Data SPSS Statistic, Peniliti (2016)



Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa angka  $F$  sebesar 8,468 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000  $< 0.05$ . Dengan demikian maka hipotesis nul ( $H_0$ ) ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ). maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Ada pengaruh evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai adalah terbukti.

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengaruh secara parsial antara evaluasi pekerjaan ( $X_1$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ), Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 4.4 diperoleh nilai signifikansi (sig.)  $t$  untuk kinerja pegawai adalah sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka evaluasi pekerjaan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh secara parsial antara gaji ( $X_2$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ), Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 4.4 diperoleh nilai signifikansi (sig.)  $t$  untuk kinerja pegawai adalah sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka gaji ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh secara parsial antara fasilitas kerja ( $X_3$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ), Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 4.4 diperoleh nilai signifikansi (sig.)  $t$  untuk kinerja pegawai adalah sebesar -0,016 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka fasilitas kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Koefisien Korelasi Berganda

Pada Tabel berikut merupakan Tabel *model summary* untuk mengetahui koefisien korelasi berganda.

Tabel 5 *Model Summary*

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,501 <sup>a</sup>	,251	,221	2,387	1,400

a. Predictors: (Constant),  $X_3$ ,  $X_1$ ,  $X_2$

b. Dependent Variable:  $Y$

Sumber: Olahan Data SPSS Statistic, Peneliti (2016)

Dalam Tabel 5 ringkasan model (*model summary*) dapat dilihat besarnya koefisien korelasi ganda ( $r$ ) dari model hubungan antara evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,501. Dengan demikian maka pengaruh antara variabel evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai adalah kuat.

### Koefisien Determinasi Berganda

Untuk melihat besarnya kontribusi dari evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja dan kepuasan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh besarnya angka koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,251. Angka ini menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel-variabel evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,251 atau 25,1% sedangkan sisanya sebesar 0,749 atau 74,9% disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Hasil analisis dalam penelitian yang dilakukan secara parsial ini menunjukkan bahwa Evaluasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Evaluasi pekerjaan ( $X_1$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ), Berdasarkan hasil perhitungan menyatakan evaluasi pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana evaluasi pekerjaan merupakan alat yang baik untuk menentukan apakah pegawai telah memberikan hasil kerja yang memadai dan sudah melaksanakan aktivitas kinerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh

organisasi., seperti produktivitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, dapat diandalkan, kehadiran dan ketepatan waktu pekerjaan, serta kemandirian.

Hasil analisis dalam penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Gaji (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang di dapat menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara gaji dengan kinerja pegawai. Hasil analisis yang dilakukan secara parsial ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X3) berpengaruh tidak signifikan atau negatif terhadap kinerja (Y).

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Variabel-variabel seperti evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado. Variabel evaluasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah sakit Pancaran Kasih Manado. Variabel evaluasi pekerjaan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.
2. Variabel gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah sakit Pancaran Kasih Manado. Variabel gaji merupakan variabel kedua terkuat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini
3. Variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah sakit Pancaran Kasih Manado.

### Saran

1. Pihak perusahaan dan manajemen Rumah Sakit Pancaran Kasih perlu memperhatikan hasil temuan penelitian ini untuk memperkuat strategi manajemen sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kinerja para pegawainya. Hal ini dilakukan dengan terus memperbaiki dan meningkatkan evaluasi pekerjaan dan juga gaji yang dibayarkan kepada para pegawainya.
2. Mengacu pada strategi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh pihak rumah sakit agar terus memacu kinerja para pegawainya agar pelayanan rumah sakit dapat terus meningkat dan dapat membenahi segala kekurangan didalam organisasi mengingat krisis yang pernah di alami Rumah sakit Pancaran Kasih juga dapat bersaing dengan rumah sakit yang sudah ada seperti rumah sakit pemerintah, rumah sakit yayasan serta swasta yang sudah ada di Manado.

Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti pengaruh variabel lain selain Evaluasi pekerjaan, Gaji dan fasilitas terhadap kinerja pegawai pada Rs. Pancaran Kasih Manado.

## DAFTAR PUSTAKA

Barry 2002, *Human Resource Management*, Jakarta PT. Elex Media Komputindo.

Dessler 2009, *Manajemen SDM buku 1*. Jakarta ; Indeks

Dessler 2013, *Human resourch management an. Experimental Aproach*. Mc Graw-Hill International

Ermianti Cut, 2013, *Pengaruh fasilitas dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN II kebun sampali medan*, Jurnal Darma agung

Faisal 2005, *Pengaruh Insentif & Fasilitas kerja terhadap produktivitas*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Ghozali 2009, *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, penerbit Universitas diponegoro, Semarang

Guritno & Waridin 2005, *Pengaruh kepuasan kejadian motivasi terhadap kinerja*. Jakarta; Gramedia pustaka utama

Hariandja 2002, *Definisi, peranan, fungsi & tugas penggajian*, Pustaka Indonesia

Hasibuan 2006, *Manajemen dasar, pengertian dan masalah. Edisi revisi*. Bumi Aksara, Jakarta

Hasibuan 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan 9*, Bumi Aksara; Jakarta

Lupiyadi 2006, *Fasilitas Dan Kualitas Pelayanan, Manajemen Pemasaran edisi 2*, Jakarta

Mangkunegara 2012, *Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama*, Bandung

Mardi 2001, *Sistem Informasi Akuntansi edisi-1*, Penerbit Adi Yogyakarta

Moeheriono 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung; Rafika Aditama

Mulyadi 2010, *Sistem akuntansi edisi 3, cetakan 3 Penerbit salemba*, Jakarta, *disiplin, lingkungan kerja dan komitmen*” jurnal Universitas Hasanudin

Rangkuti 2006, *Teknik pengukuran variabel dan Metode penelitian*. Penerbit Andi, Yogyakarta

Sugiyono 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung ;Alfabeta

Snell & Bohlander 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusu, pustaka LP3ES*, Indonesia, Jakarta

Yunanda 2009, *Istilah Evaluasi. Gramedia Pustaka Utama*. Indonesia