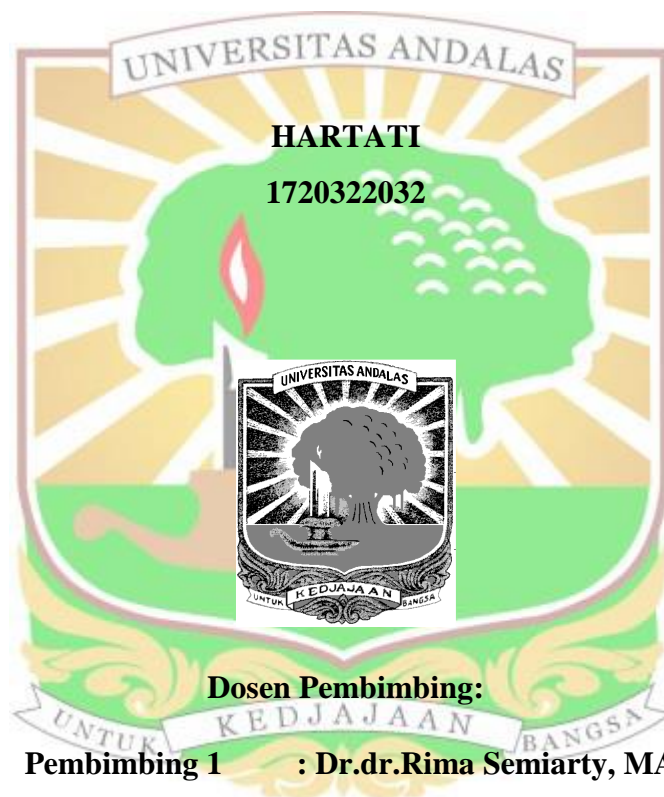


**ANALISIS DAMPAK REMUNERASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI (*PERSEPSI DOKTER SPESIALIS DI INSTALASI
KEBIDANAN DAN ANAK RSUP DR.M.DJAMIL PADANG*)**

TESIS



**KAJIAN ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
PROGRAM PASCA SARJANA KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS ANDALAS**

2019

ABSTRAK

Analisis Dampak Remunerasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dokter Spesialis Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Persepsi Dokter Spesialis di Instalasi Kebidanan dan Anak RSUP Dr.M.Djamil Padang)

Latar Belakang : Kinerja Dokter spesialis merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya Rumah Sakit untuk mencapai tujuan Organisasi karena dokter spesialis merupakan garda terdepan dalam pelayanan pada pasien di Rumah sakit sehingga perlu diketahui faktor -faktor yang mempengaruhinya seperti variabel remunerasi, lingkungan kerja, motivasi kerja

Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui gambaran dampak/ pengaruh system remunerasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan motivasi kerja sebagai variabel intervening atau mediasi di instalasi kebidanan dan anak RSUP Dr.M.Djamil Padang.

Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat *explanatori research*. Pengambilan Sampel secara Sensus, yakni sebanyak 36 orang dokter spesialis kebidanan dan anak. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

Hasil Penelitian: Menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara remunerasi dan terhadap kinerja *T statistics* sebesar 0,549 (lebih kecil dari 1,96) dan *p value* 0,002 (lebih besar dari 0,05) sehingga Hipotesis ditolak. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja *T statistics* lebih kecil dari *Ttable* dan *pvalue* lebih besar dari alpha sehingga hipotesis ditolak. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karena hipotesis ditolak. Terdapat pengaruh yang signifikan antara remunerasi dan motivasi kerja sebanyak 2,8%. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karena hipotesis ditolak. Sedangkan remunerasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Kesimpulan: Tidak adanya hubungan yang signifikan antara variabel remunerasi, lingkungan kerja terhadap kinerja, namun variabel motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Hal ini berarti beberapa variabel bukan merupakan factor penentu dalam meningkatkan kinerja dokter spesialis.

Kata kunci: Sistem Remunerasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Dokter Spesialis

ABSTRACT

Analysis of the impact of remuneration and work environment on the performance of specialist doctors with work motivation as a mediating variable (perceptions of specialist doctors in the midwifery installation and the RSUP.Dr.M. Djamil Padang

Background: Performance of specialist doctors is very important in the efforts of hospitals to achieve organizational goals because specialists are the frontline in the service of patients in hospitals so it is necessary to know the factors that influence them such as remuneration variables, work environment, work motivation

Research Objectives: To find a picture of the impact / effect of the remuneration system and work environment on work performance and motivation as intervening or mediating variables in obstetrical and child installations in Dr.M.Djamil Padang General Hospital.

Method: This study uses a quantitative approach that is explanatory research. Census Sampling, as many as 36 specialist obstetricians and children. While the data analysis technique used in this study uses the Partial Least Square (PLS) approach. PLS is a Structural Equation Modeling (SEM) equation model based on components or variants.

Research Results: Show that there is no significant effect between remuneration and T statistics performance of 0.549 (less than 1.96) and p value 0.002 (greater than 0.05) so that the hypothesis is rejected. There is no significant effect between the work environment and the performance of T statistics is smaller than Ttable and pvalue is greater than alpha so the hypothesis is rejected. There is no significant effect between work motivation on performance because the hypothesis is rejected. There is a significant influence between remuneration and work motivation as much as 2.8%. There is no significant effect between work environment on work motivation because the hypothesis is rejected. Whereas remuneration for performance mediated by work motivation does not have a significant effect. And the work environment on performance mediated by work motivation also does not have a significant effect.

Conclusion: There is no significant relationship between remuneration variables, work environment on performance, but work motivation variables directly influence performance. This means that some variables are not a determining factor in improving the performance of specialist doctors.

Keywords: Remuneration System, Work Environment, Motivation, Performance of Specialist Doctors