

**PENGARUH REMUNERASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DIMEDIASI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI
BAGIAN ADMINISTRASI DI RSUP Dr. MOHAMMAD HOESIN
PALEMBANG**



**Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh Gelar**

MAGISTER MANAJEMEN

oleh:

**EDDY FAISAL RITONGA
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
NIM 222510036**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN-S2
UNIVERSITAS BINA DARMA
PALEMBANG
2024**

Halaman Pengesahan Pembimbing Tesis

Judul Tesis: PENGARUH REMUNERASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN ADMINISTRASI DI RSUP Dr. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG

Oleh EDDY FAISAL RITONGA, Nim 222510036, Tesis ini telah disetujui dan disahkan oleh Pembimbing Program Studi Manajemen-S2 konsentrasi MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Program Pascasarjana Universitas Bina Darma pada 19 Agustus 2024 dan telah dinyatakan LULUS.

Palembang, 19 Agustus 2024

Mengetahui,
Program Studi Manajemen- S2
Universitas Bina Darma
Ketua,


.....
Dr.Sulaiman Helmi, S.E., M.M.

Pembimbing :

Pembimbing,


.....
Dr. Dina Mellita, S.E., M.Ec

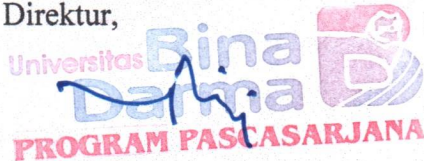
Halaman Pengesahan Penguji Tesis

Judul Tesis : PENGARUH REMUNERASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN ADMINISTRASI DI RSUP Dr. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG

Oleh EDDY FAISAL RITONGA, Nim 222510036, Tesis ini telah disetujui dan disahkan oleh Tim Penguji Program Studi Manajemen-S2 konsentrasi MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Program Pascasarjana Universitas Bina Darma pada 19 Agustus 2024 dan telah dinyatakan LULUS.

Palembang, 19 Agustus 2024

Mengetahui,
Program Pascasarjana
Universitas Bina Darma
Direktur,



.....
Prof. Dr. Ir. Achmad Syarifudin, M.Sc

Tim Penguji :

Penguji I ,

.....
Dr. Dina Mellita, S.E., M.Ec

Penguji II,

.....
Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si

Penguji III,

.....
Dr. Fitriasuri, S.E., Ak., M.M

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : EDDY FAISAL RITONGA
NIM : 222510036

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis Saya (Tesis) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik Magister, Sarjana, dan Ahli Madya di Universitas Bina Darma;
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian Saya sendiri dengan arahan tim pembimbing;
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dikutip dengan mencantumkan nama pengarang dan memasukkan ke dalam daftar pustaka;
4. Karena yakin dengan keaslian karya tulis ini, Saya menyatakan bersedia Tesis yang Saya hasilkan diunggah ke internet;
5. Surat Pernyataan ini Saya tulis dengan sungguh-sungguh dan apabila terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka Saya bersedia menerima sanksi dengan aturan yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Demikian Surat Pernyataan ini Saya buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 15 Agustus 2024

Yang Membuat Pernyataan,



EDDY FAISAL RITONGA

NIM: 222510036

ABSTRAK

Kinerja pegawai dalam bekerja di rumah sakit membutuhkan motivasi agar kemampuan yang dimilikinya tersalurkan secara optimal yang berdampak pada peningkatan kinerjanya. Kepuasan kerja juga dirasa dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan memberikan remunerasi dan meningkatkan kompetensi pegawai Administrasi di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang diharapkan dapat memberikan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, sehingga dengan demikian akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Oleh karenanya artikel ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Remunerasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Administrasi di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Metode Penelitian menggunakan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) dengan *software* SmartPLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif Remunerasi dengan Motivasi; 2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif Kompetensi dengan Motivasi; 3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif Remunerasi dengan Kepuasan Kerja; 4. Terdapat pengaruh signifikan dan positif Kompetensi dengan Kepuasan Kerja; 5. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi dengan Kinerja; 6. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja dengan Kinerja; 7. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Remunerasi dengan Kinerja; 8. Terdapat pengaruh signifikan dan positif Kompetensi dengan Kinerja; 9. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Remunerasi dengan Kinerja dimediasi Motivasi; 10. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi dengan Kinerja pegawai dimediasi Kepuasan Kerja; 11. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi dengan Kinerja dimediasi Motivasi; 12. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Remunerasi dengan Kinerja dimediasi Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: remunerasi, kompetensi, motivasi, kepuasan, kinerja

ABSTRACT

The performance of employees in working in hospitals requires motivation so that their abilities are channeled optimally, which has an impact on improving their performance. Job satisfaction is also felt to have an effect on an employee's performance in carrying out his or her work. By providing remuneration and improving the competence of Administrative employees at Dr. Mohammad Hoesin Palembang Hospital, it is hoped that it can provide motivation and job satisfaction for employees, so that it will improve the performance of the employees themselves. Therefore, this article aims to find out the effect of Remuneration and Competence on Employee Performance mediated by Work Motivation and Job Satisfaction of Employees in the Administration Section at Dr. Mohammad Hoesin Hospital Palembang. Research Methods Use quantitative data collection techniques through questionnaires. The data analysis technique uses the Partial Least Squares (PLS) method with SmartPLS software. The results of this study show that: 1. There is a significant and positive influence of Remuneration with Motivation; 2. There is a significant and positive influence of Competence with Motivation; 3. There is a significant and positive influence of Remuneration on Job Satisfaction; 4. There is a significant and positive influence of Competence with Job Satisfaction; 5. There is no significant influence of Motivation on Performance; 6. There is no significant influence of Job Satisfaction with Performance; 7. There is no significant influence of remuneration on performance; 8. There is a significant and positive influence of Competence with Performance; 9. There is no significant influence of Remuneration with Motivation-mediated Performance; 10. There is no significant influence of Competence on Employee Performance mediated by Job Satisfaction; 11. There is no significant influence of Competence.

Keywords: *Remuneration, competence, motivation, satisfaction, performance*

MOTTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN

**Jika sesuatu ada dalam kendali penuhmu, maka putuskan dan lakukan
sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan terbaikmu,**

**Namun apabila sesuatu hal diluar kendalimu, maka jangan memaksa,
ikhhlaskan, jalani hidup terima apa adanya**

(Stoikisme)

Kupersembahkan Tesis ini untuk:

1. Istriku tercinta Chriski Firawati dan anak-anakku Kaisah Reich Ritonga dan Rayyanka Reich Ritonga
2. Orang tua yang telah menyayangiku dengan tulus dan juga Mertuaku yang telah ikhlas dan sabar dengan segala kelebihan dan kekuranganku
3. Saudara-saudariku
4. Sahabat dan teman-teman yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan dukungan kepada Saya

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS DIRI

Nama : EDDY FAISAL RITONGA
Tempat/Tanggal lahir : PADANGSIDIMPUAN/20 AGUSTUS 1984
Alamat : JL. JEPANG, PERUMAHAN PERMATA
VILLAGE No. A-11, KELURAHAN SAKO,
KECAMATAN SAKO, PALEMBANG
No. Telp./Email : 085268068147 / eddy.ritonga@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

No.	Nama Sekolah/Universitas	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Keterangan
1	Universitas Bina Darma	2008	2010	S1 Jurusan Teknik Informatika
2	Universitas Bina Darma	2005	2008	D3 Jurusan Teknik Komputer
3	SMUN 1 Padangsidimpuan	2000	2003	-
4	SMPN 3 Padangsidimpuan	1997	2000	-
5	SDN 142439 Padangsidimpuan	1991	1997	-

PENDIDIKAN INFORMAL/PELATIHAN /KURSUS

No.	Pendidikan Informal/Kursus/Lokakarya	Tahun	Keterangan
1	Pusdiklat Aparatur Badan PPSDM Kesehatan Kementerian Kesehatan	2011	Diklat Prajabatan Tingkat III Umum
2	Lembaga Pengembangan dan Konsultasi Nasional	2012	Pengadaan Barang/Jasa
3	Badan Nasional Sertifikasi Profesi LSP LKPP	2017	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Muda

PUBLIKASI

No.	Judul	Volume, nomer, halaman, tahun	Penerbit
1	Pengaruh Remunerasi & Kompetensi terhadap Kinerja dimediasi Motivasi & Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Administrasi RSMH Palembang	Vol 7 Issue 1 (2024) Halaman 652-673	SEIKO : Journal of Management & Busines

PENGALAMAN KERJA

No.	Nama Instansi	Jabatan	Tahun s/d tahun
1	RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang	Kepala Unit Layanan Pengadaan (ULP)	Januari 2024 s.d Sekarang
2	RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang	Kepala Instalasi SIMRS	Juli 2023 s.d Januari 2024
3	RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang	Pejabat Pembuat Komitmen	Januari 2021 s.d Agustus 2023
4	RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang	Administrasi PPK	2020
5	RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang	Pokja ULP	2012 s.d 2019
6	RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang	Staf Bagian Umum, Sub Bagian Rumah Tangga	2011
7	PT Mitra Integrasi Informatika – Metrodata Grup	IT Helpdesk	2008 s.d 2010
8	PT Carrefour Indonesia	Staf	Juli 2004 s.d Januari 2025

KATA PENGANTAR

Assalamu' alaikum warohmatullohi wabarokatuh

Alhamdulillahirobbil alamin, segala puji dan syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT, karena atas berkat, rahmat, dan karuniaNya sehingga penyusunan tesis ini dapat diselesaikan lancar. Adapun penyusunan tesis ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Program Magister Manajemen Universitas Bina Darma Palembang.

Dalam penyusunan tesis ini banyak pihak yang ikut membantu penulis, maka untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Prof. Dr. Sunda Ariana, M.Pd., M.M selaku Rektor Universitas Bina Darma Palembang.
2. Prof. Dr. Ir. Achmad Syarifudin, M.Sc selaku Direktur Pascasarjana Universitas Bina Darma Palembang.
3. Dr. Sulaiman Helmi, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Bina Darma Palembang.
4. Dr. Dina Mellita, S.E., M.Ec selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.
5. Segenap Dosen dan Staf Administrasi Program Studi Magister Manajemen Universitas Bina Darma Palembang.

6. Rekan-rekan satu almamater yang tercinta terutama angkatan 41 kelas reguler B.
7. Direktur Utama RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk tugas belajar mandiri.
8. Rekan-rekan pegawai Bagian Administrasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang yang telah berpartisipasi sebagai responden pada penelitian ini.
9. Istriku Chriski Firawati dan anak-anakku Kaisah Reich Ritonga dan Rayyanka Reich Ritonga yang telah menjadi bagian penting hidupku selama ini.
10. Orang tua dan Mertuaku yang telah memberikan kasih sayang tulus kepada kami selama ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan tesis ini, maka untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang.

Palembang, Agustus 2024

Penulis

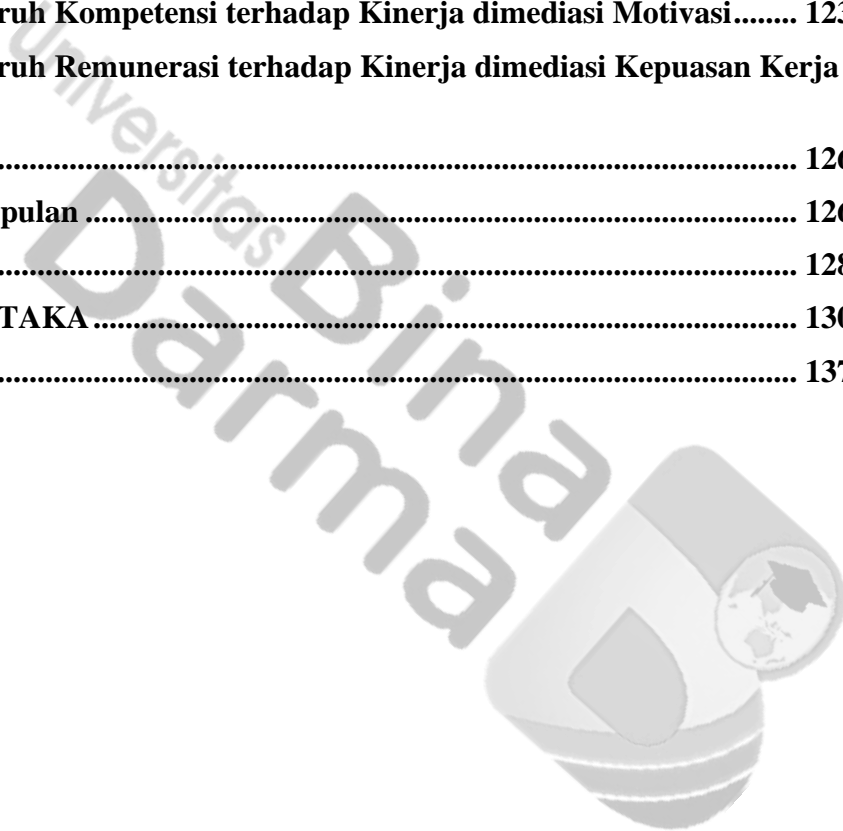
DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
MOTTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Perumusan Masalah	6
D. Batasan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
G. Originalitas Penelitian	10
BAB II	15
A. Uraian Teoritis	15
1. Teori Utama (Grand Theory)	15
2. Kinerja	15
a. Pengertian	15
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
c. Tujuan dan Manfaat Kinerja	17
d. Indikator Kinerja	17
3. Remunerasi	18
a. Pengertian	18
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Remunerasi	20

c.	Tujuan dan Manfaat Remunerasi	20
d.	Indikator Remunerasi	21
4.	Kompetensi.....	22
a.	Pengertian.....	22
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	22
c.	Tujuan dan Manfaat Kompetensi	23
d.	Indikator Kompetensi.....	23
5.	Motivasi	24
a.	Pengertian.....	24
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	25
c.	Tujuan dan Manfaat Motivasi.....	29
d.	Indikator Motivasi	30
6.	Kepuasan Kerja	30
a.	Pengertian.....	30
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	31
c.	Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja	34
d.	Indikator Kepuasan Kerja	34
B.	Kerangka Konseptual dan Hipotesis	36
1.	Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi	36
2.	Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi	37
3.	Pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja	38
4.	Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja	39
5.	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	40
6.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	42
7.	Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja.....	43
8.	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja	44
9.	Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja dimediasi Motivasi	45
10.	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dimediasi Kepuasan Kerja 46	
11.	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dimediasi Motivasi.....	47
12.	Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja dimediasi Kepuasan Kerja 49	
BAB III		51

A.	Objek Penelitian	51
B.	Pendekatan Penelitian.....	53
C.	Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	53
1.	Defenisi Operasional	53
2.	Pengukuran Variabel.....	60
D.	Populasi dan Sampel	61
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	62
F.	Teknik Analisis Data	62
1.	Tahapan Analisis PLS.....	65
a.	Estimasi Model dalam PLS-SEM.....	65
b.	Evaluasi Model dalam PLS-SEM.....	65
2.	Kriteria Penilaian dalam PLS-SEM.....	72
BAB IV	74
A.	Hasil Penelitian	74
1.	Statistik Deskripsi Data	74
2.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	77
a.	Kinerja Pegawai (Y)	77
b.	Remunerasi (X1)	79
c.	Kompetensi (X2)	81
d.	Motivasi (Z1)	83
e.	Kepuasan Kerja (Z2).....	84
3.	Analisis Data	87
a.	Uji Outer Model.....	89
b.	Uji Inner Model.....	101
c.	Pengujian Hipotesis	105
B.	Pembahasan	112
1.	Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi	112
2.	Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi	113
3.	Pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja	114
4.	Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja	115
5.	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	116
6.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	117

7. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja.....	117
8. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja	119
9. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja dimediasi Motivasi	120
10. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dimediasi Kepuasan Kerja 122	
11. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dimediasi Motivasi.....	123
12. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja dimediasi Kepuasan Kerja 124	
BAB V.....	126
A. Kesimpulan	126
B. Saran.....	128
DAFTAR PUSTAKA	130
LAMPIRAN.....	137



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Originalitas Penelitian.	12
Tabel 3.1. Indikator Kinerja Pegawai	53
Tabel 3.2. Daftar Pernyataan Kinerja.....	54
Tabel 3.3. Indikator Remunerasi.....	54
Tabel 3.4. Daftar Pernyataan Remunerasi	54
Tabel 3.5. Indikator Kompetensi.....	56
Tabel 3.6. Daftar Pernyataan Kompetensi	56
Tabel 3.7. Indikator Motivasi.....	57
Tabel 3.8. Daftar Pernyataan Motivasi	57
Tabel 3.9. Indikator Kepuasan Kerja	58
Tabel 3.10. Daftar Pernyataan Kepuasan Kerja.....	58
Tabel 3.11. Skala Likert.....	61
Tabel 3.12. Kriteria Penilaian Model PLS-SEM.....	72
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	75
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	76
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja di RSMH....	76
Tabel 4.5. Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	78
Tabel 4.6. Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Remunerasi (X1).....	79

Tabel 4.7. Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi (X2).....	81
Tabel 4.8. Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Motivasi (Z1)	83
Tabel 4.9. Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z2)	84
Tabel 4.10. Hasil Outer Loading.....	91
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Diskriminan <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	95
Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Diskriminan <i>Heteroit-Monotrait Ratio</i> (HTMT)	97
Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas Diskriminan <i>Cross Loading</i>.....	98
Tabel 4.14. Hasil Pengukuran <i>Construct Reliability and Validity</i>.....	101
Tabel 4.15. Hasil Pengukuran R Square.....	101
Tabel 4.16. Hasil Pengukuran f Square	103
Tabel 4.17. Hasil Pengukuran SRMR	104
Tabel 4.18. Hasil Uji Multikolinier	104
Tabel 4.19. Hasil Pengukuran Path Coeficients Direct Effect (Pengaruh Langsung).....	105
Tabel 4.20. Hasil Pengukuran Spesific Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung).....	108
Tabel 4.21. Hasil Pengukuran Total Effect (Pengaruh Total)	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Langkah-langkah dalam Analisis SEM.....	64
Gambar 3.2. Evaluasi Model dalam PLS-SEM.....	66
Gambar 4.1. Hasil Model Konseptual.....	88
Gambar 4.2. Hasil Pengujian Outer Model.....	90
Gambar 4.3. Hasil Pengujian Outer Model Setelah dihapus Loading Factor <0,700 dan Data Ekstrim.....	94

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Data CSV Jawaban Responden

Lampiran 3. Uji Validitas Konvergen (Hasil Outer Loading)

**Lampiran 4. Uji Validitas Diskriminan (Fornell Lacker Criterion, HTMT
dan Construct Reliability)**

Lampiran 5. R Square, f Square, Uji Multikolinier, dan SRMR

**Lampiran 6. Path Coeficient Direct Effect, Spesific Indirect Effect, dan Total
Effect**

Lampiran 7. Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden

**Lampiran 8. Lembar Perbaikan Ujian Tesis, Lembar Konsultasi, dan Lain-
lain**