

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Suatu organisasi yang tumbuh pesat dengan skala yang besar tentunya juga wajib bisa memberdayakan sumber energi manusia yang telah terdapat secara baik. Meskipun akhir-akhir ini pekerjaan SDM telah banyak digantikan oleh teknologi, namun peran SDM belum bisa tergantikan untuk hal-hal teknis yang membutuhkan penanganan permasalahan yang kompleks. Malahan dengan semakin berkembangnya teknologi membuat semakin meningkatnya kebutuhan SDM yang berkualitas dalam mengoperasikan teknologi tersebut. Sehingga sangatlah jelas bahwa keberadaan teknologi bukan berarti mengesampingkan peran dari SDM itu sendiri.

Untuk mendapat kinerja yang baik, seorang karyawan/pegawai dalam bekerja di rumah sakit membutuhkan motivasi agar kemampuan yang dimilikinya tersalurkan secara optimal yang berdampak pada peningkatan kinerjanya. Rasa berkenan atau tidak senang ini sangat berpengaruh besar terhadap kinerja seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, sehingga dibutuhkan perasaan puas di hati karyawan/pegawai yang semestinya menjadi faktor perkembangan perusahaan/organisasi.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI) memiliki sasaran-sasaran utama, yaitu: Memperluas derajat kesejahteraan umum melalui

pendekatan siklus kehidupan sehari-hari, Memperkuat layanan kesejahteraan dasar dan rujukan, Memperluas penanggulangan dan pengendalian infeksi serta pelaksana krisis kesejahteraan umum, dan Memperluas aset kesejahteraan. Selain itu, Menteri Kesehatan saat ini Budi Gunadi Sadikin telah mencanangkan Transformasi Kesehatan: (1) Perubahan Administrasi Esensial, (2) Perubahan Administrasi Rujukan, (3) Perubahan Kerangka Pengamanan Kesejahteraan, (4) Perubahan Kerangka Penunjang Kesejahteraan, (5) Perubahan SDM Kesejahteraan, dan (6) Perubahan Tata Kelola Inovasi Kesejahteraan. Untuk mencapai hal-hal tersebut, maka satuan kerja (satker) rumah sakit vertikal Kemenkes RI yang berada Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan (Dirjen Yankes) di daerah-daerah yang menjadi garda terdepan, tentunya harus diisi oleh SDM yang memiliki kinerja yang berkualitas dan mumpuni.

Dalam melakukan pelayanan, RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang dihadapkan pada kesulitan dimana permintaan masyarakat terhadap layanan kesehatan semakin meningkat dan tidak dapat dipungkiri bahwa masih banyak dari masyarakat tersebut yang merasa kecewa atas kualitas pelayanan yang diberikan.

Oleh karena itu, RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang mendapatkan cap buruk/penilaian yang kurang baik dari masyarakat Sumatera Selatan terkait kualitas pelayanan yang dirasakan, mulai dari perparkiran, antrian pasien, dan pelayanan langsung ke pasien. Opini negatif masyarakat terhadap staf RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang, mungkin disebabkan oleh ketidaksesuaian harapan masyarakat dengan realita yang diterima di lapangan. Tentunya dari kacamata masyarakat terkait kinerja pegawai RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang yang

masih rendah ini, oleh karena itu, perubahan kesehatan yang digalakkan Menteri Kesehatan diyakini masih sangat jauh dari tingkat optimal yang diantisipasi.

Masih banyaknya anggapan dari masyarakat bahwa untuk berobat di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang haruslah memiliki orang dalam atau memiliki keluarga yang bekerja di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Kendala paling banyak ditemui adalah susahnya mencari ruang rawat inap, jadwal operasi yang sangat lama dan tidak jelas waktunya, jadwal antrian untuk CT Scan yang butuh waktu berbulan-bulan, dan masih banyak lagi yang menjadi keluhan masyarakat terhadap lambatnya pelayanan kesehatan di RSMH.

Sedangkan penilaian secara internal, kinerja pegawai Administrasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang secara kasat mata dinilai kurang bagus. Hal ini dapat dilihat seperti lambatnya surat menyurat yang seharusnya selesai sehari bisa menjadi 1 minggu atau bahkan 1 bulan. Penyelesaian penerbitan Surat Keputusan (SK) Direktur Utama, permintaan barang hingga barang yang diminta datang, administrasi pengadaan barang/jasa dalam pelaksanaan pengadaan, pengadministrasi pasien masuk dan pulang yang mengganggu *flow* pasien, dan masih banyak yang lainnya lagi. Sementara jika dilihat dari sumber Indeks Kinerja Individu (IKI) di Tim Kerja Organisasi Sumber Daya Manusia (OSDM) dijumpai indeks kinerja yang tidak tercapai antara lain: tersedianya berkas di dalam file pegawai dan penyelesaian dan hasil program, hasil lengkap, akurat dan disampaikan paling lambat tanggal 4 setiap awal bulan.

Selain itu, berdasarkan pengalaman tahun 2023 yang lalu, dijumpai bahwa di Tim Kerja Tata Usaha dan Rumah Tangga dan juga Instalasi Sistem Informasi

Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) ada program kerja yang tidak tercapai yaitu pengembangan dan implementasi SIMRS pada penambahan modul barang inventaris aplikasi e-logistik sampai dengan berakhir tahun tetap tidak terlaksana. Begitupun juga dengan IKI dari para pejabat Kepala Instalasi dan Manajer Tim Kerja pada item terlaksananya WBK dan WBBM yang tidak tercapai di tahun 2023.

Dari sudut pandang masyarakat dan internal di atas, beberapa permasalahan tersebut dapat diringkas seperti yang diutarakan di atas. Oleh karena itu, turunnya kinerja pegawai di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang diperkirakan dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor seperti kompensasi, kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja.

Sebagai informasi, untuk nilai rupiah yang diterima oleh pegawai di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Diterima oleh Direksi, yang tertinggi adalah Rp51.446.000, terendah Rp31.551.710, dan rata-rata Rp41.853.902;
2. Diterima oleh Dewan Pengawas, yang tertinggi adalah Rp20.578.400, terendah Rp7.716.900, dan rata-rata Rp17.062.923;
3. Diterima oleh Pegawai Administrasi, yang tertinggi adalah Rp19.564.908, terendah Rp1.675.620, dan rata-rata Rp7.174.897;
4. Diterima oleh Perawat, yang tertinggi adalah Rp8.250.000, terendah Rp1.175.000, dan rata-rata Rp5.485.299; dan
5. Diterima oleh Dokter dan Dokter Spesialis, yang tertinggi adalah Rp234.253.471, terendah Rp296.625, dan rata-rata Rp51.317.284.

Khusus untuk pegawai administrasi yang dibahas dalam penelitian ini seperti yang telah diuraikan di atas, remunerasi yang tertinggi yaitu para Manajer di Tim Kerja dan Kepala Instalasi menerima Rp19.564.908, untuk yang terendah diisi oleh pegawai yang baru masuk kerja dengan level terendah menerima Rp1.675.620, dan rata-rata pegawai apabila dikalkulasikan adalah Rp7.174.897. Dari informasi tersebut tentunya untuk level Manajer dan Kepala Instalasi sudah cukup memadai dan representatif, begitupun halnya untuk rata-rata pegawai sudah cukup relatif memadai, namun tentunya tidak dengan level terendah bagi para pegawai yang baru masuk terdapat kejomplangan nilai dengan rata-rata yaitu hanya sekitar 23,35% dari nilai rata-rata yang didapatkan pegawai.

Nilai remunerasi yang jauh di bawah rata-rata ini mungkin menjadi pemicu bagi para pegawai level terendah yang biasanya bersinggungan langsung dengan operasional rumah sakit yang menimbulkan rasa ketidaknyamanan dalam bekerja. Dalam perhitungan remunerasi juga memuat nilai kompetensi dalam menaikkan atau menurunkan nilai remunerasi yang didapat. Semakin baik kompetensi pegawai, maka semakin baik pula nilai remunerasi yang didapat, begitupun sebaliknya. Untuk mendapatkan kompetensi yang baik tentunya butuh waktu dan pengalaman yang banyak, juga harus dibekali dengan sejumlah pelatihan-pelatihan yang banyak, sehingga menempa dirinya untuk memiliki jam terbang yang tinggi. Sampai dengan hal tersebut belum dipenuhi, maka membuat rendah rasa percaya diri dan rendahnya nilai profesionalisme dalam diri pegawai ketika bekerja. Semangat pegawai yang menjadi sumber motivasinya dalam menuntaskan tugas-tugasnya membuat ketidakpuasan kerja pegawai secara individu menjadi kurang

baik. Menurunnya kinerja individu ini tentunya akan menurunkan kinerja Unit Kerja, sehingga pada akhirnya juga membuat kinerja Satuan Kerja dalam hal ini RSMH tidak baik.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, penulis tertarik untuk menyelidiki penelitian mengenai subjek tersebut “Pengaruh Remunerasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Administrasi di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang”.

### **B. Identifikasi Masalah**

Masalah-masalah berikut telah diidentifikasi dalam penelitian ini:

1. Nilai remunerasi yang tidak sesuai harapan pegawai memunculkan rasa ketidaknyamanan dalam bekerja.
2. Kompetensi yang kurang baik membuat rendahnya rasa percaya diri dan rendahnya nilai profesionalisme dalam diri pegawai ketika bekerja.
3. Kurangnya motivasi membuat pegawai tidak bersemangat dalam menuntaskan tugas-tugasnya.
4. Ketidakpuasan kerja pegawai membuat kinerja secara individu dan Unit Kerja menjadi kurang baik.
5. Menurunnya kinerja individu dan kemudian sampai ke Unit Kerja akhirnya akan mengakibatkan kinerja Satuan Kerja juga tidak baik.

### **C. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi pegawai administrasi dipengaruhi oleh remunerasi?

2. Apakah kepuasan kerja pegawai administrasi dipengaruhi oleh remunerasi?
3. Apakah kinerja pegawai administrasi dipengaruhi oleh remunerasi?
4. Apakah motivasi pegawai administrasi dipengaruhi oleh kompetensi?
5. Apakah kepuasan kerja pegawai administrasi dipengaruhi oleh kompetensi?
6. Apakah kinerja pegawai administrasi dipengaruhi oleh kompetensi?
7. Apakah kinerja pegawai administrasi dipengaruhi oleh motivasi?
8. Apakah kinerja pegawai administrasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja?
9. Apakah kinerja pegawai administrasi dipengaruhi oleh remunerasi melalui motivasi?
10. Apakah kinerja pegawai administrasi dipengaruhi oleh remunerasi melalui kepuasan kerja?
11. Apakah kinerja pegawai administrasi dipengaruhi oleh kompetensi melalui motivasi?
12. Apakah kinerja pegawai administrasi dipengaruhi oleh kompetensi melalui kepuasan kerja?

#### **D. Batasan Masalah**

Untuk lebih fokus dan mendalam terkait pembahasan pada penelitian ini, maka peneliti perlu melakukan pembatasan permasalahan yang diangkat variabelnya. Penelitian ini hanya akan membahas tentang hal yaitu remunerasi, kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

## **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Memeriksa bagaimana remunerasi mempengaruhi motivasi kerja pegawai administrasi.
2. Memeriksa bagaimana remunerasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai administrasi
3. Memeriksa bagaimana remunerasi mempengaruhi kinerja pegawai administrasi.
4. Memeriksa bagaimana kompetensi mempengaruhi motivasi pegawai administrasi.
5. Memeriksa bagaimana kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai administrasi.
6. Memeriksa bagaimana kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai administrasi.
7. Memeriksa bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja pegawai administrasi.
8. Memeriksa bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai administrasi.
9. Memeriksa bagaimana remunerasi berpengaruh tidak langsung pada kinerja pegawai administrasi melalui motivasi.
10. Memeriksa bagaimana remunerasi berpengaruh tidak langsung pada kinerja pegawai administrasi melalui kepuasan kerja.



11. Memeriksa bagaimana kompetensi berpengaruh tidak langsung pada kinerja pegawai administrasi melalui motivasi.
12. Memeriksa bagaimana kompetensi berpengaruh tidak langsung pada kinerja pegawai administrasi melalui kepuasan kerja.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Keuntungan studi ini adalah:

##### a. Keuntungan Teoritis

Eksplorasi ini diyakini akan memberikan data kepada seluruh pihak terkait untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait SDM, khususnya dalam penelitian kompensasi, kemampuan, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

##### b. Keuntungan Praktis

Manfaat diharapkan diperoleh oleh RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang adalah untuk melibatkan dampak lanjutan dari penelajahan ini sebagai bahan pemikiran dalam navigasi, dalam hal pemberian remunerasi, kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja pegawainya untuk memperbaiki kinerja sesuai dengan yang diharapkan.

##### c. Keuntungan Lainnya

Semoga dapat menjadi sarana pengumpulan data bagi berbagai kelompok yang ingin menyelidiki isu-isu terkait penelitian ini.

## G. Originalitas Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada PNS Bagian Administrasi di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Penelitian ini bisa dikatakan relatif baru di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang, hal tersebut dapat diketahui dari penelusuran penelitian terdahulu. Meskipun demikian, secara umum penelitian terdahulu membahas terkait dengan apa yang peneliti paparkan sekarang, diantaranya adalah sebagai berikut:

Pegawai Bagian Administrasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang menjadi subjek penelitian ini. Berdasarkan penelitian sebelumnya, penelitian ini bisa dibilang relatif baru. Namun secara umum, penelitian-penelitian terdahulu mencakup topik-topik yang sedang dijabarkan oleh para peneliti, seperti berikut ini:

Penelitian Abdilla dkk (2022) yang berjudul Pengaruh Penilaian Kinerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Direktorat Sistem Informasi dan Teknologi Perbendaharaan menyimpulkan bahwa dampak motivasi kerja dimediasi evaluasi pelaksanaan dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan perwakilan dalam intervensi korelatif (intervensi fraksional). Hal ini ditunjukkan dengan adanya intervensi VAF estimasi motivasi kerja pada variabel evaluasi pameran, tanggung jawab pelaksanaan secara terpisah mempunyai nilai sebesar 54% dan 66% (tidak lengkap) sehingga dapat beralasan bahwa penilaian presentasi dan tanggung jawab pada dasarnya berpengaruh kinerja pegawai, dengan intervensi setengah jalan dari motivasi pegawai.

Penelitian Utami dkk (2022) yang berjudul Pengaruh Remunerasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Anggota Polri di Polrestabes Kota Palembang)

menyimpulkan Remunerasi Polrestabes Palembang (X1) berpengaruh kecil terhadap Kinerja (Y). Saat itu Iklim Kerja Polrestabes (X2) berpengaruh besar terhadap Kinerja Anggota (Y). Selain itu kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota (Y) di Polrestabes Palembang.

Penelitian Megawe dkk (2020) yang berjudul Dampak Penerapan Remunerasi, Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai RSUP Prof Dr. R.D. Kandou Manado) menyimpulkan bahwa eksekusi pekerja dipengaruhi oleh kompensasi, perubahan manajemen, dan budaya hierarki; bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi secara keseluruhan; bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan manajemen dalam arti yang sebenarnya; dan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya hierarki.

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan pada PT. Pola Sehat CS2 Palembang, berikut tindakan yang dilakukan terkait kinerja pekerja di organisasi WFO pada masa pandemi: pertama, terdapat pengaruh kritis tempat kerja, disiplin kerja, dan inspirasi kerja terhadap kinerja pekerja di organisasi WFO selama pandemi. Kedua, terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi WFO pada masa pandemi. Ketiga, pada masa pandemi, kinerja pegawai di organisasi WFO sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Keempat, pada masa pandemi, disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di organisasi WFO.

Tabel 1.1. Originalitas Penelitian

No.	Judul>Nama Peneliti/ Tahun	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Pengaruh Penilaian Kinerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Direktorat Sistem Informasi dan Teknologi Perbendaharaan ((Abdillah dkk., 2022)	Penilaian Kinerja = X1, Beban Kerja = X2, Kinerja = Y, Motivasi = Z. Metode Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja pegawai Direktorat SITP sangat dipengaruhi oleh penilaian kinerja. Nilai T-Statistics hipotesis ini bernilai positif 2,326, dan P-Values variabel evaluasi kinerja terhadap kinerja pegawai yang bernilai positif 0,195 menjadi buktinya. Akibatnya, temuan ini konsisten dengan premis penelitian awal peneliti.</li> <li>2. Di Direktorat SITP, evaluasi kinerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi staf. Nilai T-Statistics hipotesis ini positif 4,822, dan P-Values variabel evaluasi kinerja terhadap kinerja karyawan yang positif 0,387 menjadi buktinya. Konsekuensinya, hipotesis awal peneliti dari penyelidikan didukung oleh hasil tersebut.</li> <li>3. Pada Direktorat SITP, beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Nilai T-Statistics hipotesis ini positif 2,035, dan P Values variabel evaluasi kinerja terhadap kinerja karyawan yang positif 0,174 menjadi buktinya. Akibatnya, temuan ini konsisten dengan premis penelitian awal peneliti.</li> <li>4. Pada Direktorat SITP, beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi pegawai. Nilai T-Statistics hipotesis ini bernilai positif 6,740, dan P-Values variabel evaluasi kinerja terhadap kinerja karyawan bernilai</li> </ol>	Remunerasi = X1, Kompetensi = X2, Kinerja = Y, Motivasi = Z1, Kepuasan Kerja = Z2. Metode Kuantitatif. Lokasi penelitian di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

No.	Judul>Nama Peneliti/ Tahun	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan
			<p>positif 0,557 menjadi buktinya. Akibatnya, temuan ini konsisten dengan premis penelitian awal peneliti.</p> <p>5. Temuan penelitian menunjukkan bahwa, melalui mediasi komplementer (mediasi parsial), dampak motivasi karyawan memediasi hubungan antara beban kerja dan evaluasi kinerja. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan penilaian kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil mediasi pengukuran VAF motivasi pegawai pada variabel penilaian kinerja beban kerja terhadap kinerja dengan nilai sebesar 54% dan 66% (parsial). dengan motivasi staf bertindak sebagai mediator parsial.</p>	
2	Pengaruh Remunerasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Anggota Polri di Polrestabes Kota Palembang) (Utami dkk., 2022)	Remunerasi = X1, Iklim Kerja = X2, Kinerja = Y. Metode Kuantitatif.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Adanya implikasi yang tidak signifikan Remunerasi (X1) terhadap kinerja anggota (Y)</li> <li>Terdapat pengaruh yang signifikan Iklim Kerja (X2) terhadap kinerja Anggota (Y).</li> <li>Terdapat pengaruh yang signifikan antara Remunerasi (X1) dan Iklim Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Anggota (Y).</li> </ol>	Remunerasi = X1, Kompetensi = X2, Kinerja = Y, Motivasi = Z1, Kepuasan Kerja = Z2. Metode Kuantitatif. Lokasi penelitian di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.
3	Dampak Penerapan Remunerasi, Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai RSUP Prof	Remunerasi = X1, Manajemen Perubahan = X2, Budaya Organisasi = X3,	<ol style="list-style-type: none"> <li>Remunerasi, Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja</li> <li>Remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja</li> </ol>	Remunerasi = X1, Kompetensi = X2, Kinerja = Y, Motivasi = Z1, Kepuasan Kerja = Z2. Metode Kuantitatif.

No.	Judul>Nama Peneliti/ Tahun	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan
	Dr. R.D. Kandou Manado) (Megawedkk., 2020)	Kinerja = Y. Metode Kuantitatif.	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Manajemen perubahan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja</li> <li>4. Kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi.</li> </ol>	Lokasi penelitian di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.
4	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi (Hustia, 2020)	Motivasi = X1, Lingkungan Kerja = X2, Disiplin Kerja = X3, Kinerja = Y. Metode Kuantitatif.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Lingkungan kerja memiliki dampak besar terhadap seberapa baik kinerja karyawan.</li> <li>4. Disiplin kerja mempunyai dampak besar terhadap produktivitas karyawan.</li> </ol>	Remunerasi = X1, Kompetensi = X2, Kinerja = Y, Motivasi = Z1, Kepuasan Kerja = Z2. Metode Kuantitatif. Lokasi penelitian di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.