

Pengaruh Remunerasi & Kompetensi terhadap Kinerja dimediasi Motivasi & Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Administrasi RSMH Palembang

Eddy Faisal Ritonga¹, Dina Mellita², Muji Gunarto³, Fitriasisuri⁴

^{1,2} Program Studi Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Bina Darma Palembang, Indonesia

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*

Copyright (c) 2024 Eddy Faisal Ritonga

✉ Corresponding author:

Email Address: eddy.ritonga@gmail.com

PENDAHULUAN

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 perpustakaan, 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.

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.

METODE PENELITIAN

Peneliti melakukan penelitiannya dengan menggunakan metode kuantitatif. Seperti yang diungkapkan oleh Jaya (2020) Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang menghasilkan temuan yang dapat dinilai atau diukur melalui penggunaan alat statistik yang berbeda. Metode kuantitatif berpusat pada variabel, yaitu tanda-tanda atau kejadian-kejadian dalam kehidupan masyarakat yang mempunyai ciri-ciri tertentu. Analisis kuantitatif terhadap sifat hubungan antar variabel dilakukan dengan menggunakan teori objektif.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dari berbagai sumber data kuesioner. Survei Google Form dibagikan kepada pegawai PNS yang bekerja di Bagian Administrasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang dalam upaya mengumpulkan data.

Teknik analisis data menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) dengan software SmartPLS. Perhitungan uji validitas penelitian dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS. Structural Equation Modeling (SEM) adalah metode konfirmasi yang memberikan sarana komprehensif untuk menilai dan memodifikasi model pengukuran serta model struktural. Metode tersebut memiliki kemampuan untuk menilai unidimensionalitas, validitas dan reliabilitas suatu model pengukuran (Rahadi, 2023). Pemodelan Persamaan Struktural adalah metode statistik yang semakin banyak digunakan dalam studi ilmiah di bidang Ilmu Sosial. Structural Equation Modeling terdiri dari dua dasar komponen sebagai model struktural dan model pengukuran.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari pegawai PNS Bagian Administrasi di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang yang berjumlah 176 orang. Teknik pengambilan sampel acak langsung digunakan, menggabungkan pengambilan sampel probabilitas dan rumus Slovin dengan margin kesalahan 5%, untuk menghasilkan sampel paling kurang 122 karyawan.

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

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = Tingkat signifikansi atau batas kesalahan tertinggi yang diperbolehkan dalam sampel adalah 0,01 (1%) atau 0,05 (5%).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Objek Penelitian

RSUP Dr.Mohammad Hoesin Palembang (RSMH) dahulu bernama Rumah Sakit Umum Pusat Palembang yang pembangunannya dimulai pada tahun 1953 yang dibiayai oleh pemerintah pusat atas prakarsa Menteri Kesehatan Republik Indonesia Dr.Mohammad Ali (Dr.Lee Kiat Teng). Adapun pertimbangan untuk membangun rumah sakit tersebut karena pada saat itu belum ada rumah sakit yang memadai, sedangkan penduduk Sumatera Bagian Selatan yang terdiri dari Sumatera Selatan, Bengkulu, Lampung dan Jambi saat itu 5 juta jiwa.

Setelah sebagian bangunan dapat diselesaikan maka pada tanggal 3 Januari 1957 dimulailah operasionalisasi pelayanan rumah sakit untuk pertama kali dengan fasilitas yang sederhana melayani Pelayanan Rawat Jalan, Pelayanan Rawat Inap dengan 78 tempat tidur dilengkapi pelayanan laboratorium, apotik, Radiologi , Emergency dan peralatan penunjang lainnya. Atas dasar inilah maka pada tanggal 3 Januari 1957 dijadikan sebagai tonggak sejarah saat mulai berfungsi inya Rumah Sakit Umum Pusat Palembang dan ditetapkan sebagai RSUP type C.

Karena tuntutan akan tenaga paramedis maka pada tahun 1957 Rumah Sakit Umum Pusat Palembang mulai digunakan sebagai tempat pendidikan Sekolah Pengatur Rawat dan Sekolah Bidan yang dipimpin langsung oleh Rumah Sakit Umum Pusat Palembang yang berfungsi sebagai pemimpin pengawas pendidikan. Kemudian pada tahun 1959 juga dibuka Sekolah Pengamat Kesehatan pada tahun 1966 Rumah Sakit Umum Pusat Palembang berkembang menjadi Rumah Sakit Pendidikan bagi para mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya Program Strata 1 yang dikukuhkan dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Tahun 1968. Selanjutnya setelah fasilitas pelayanan RSUP Palembang sudah cukup memadai, cukup lengkapnya tenaga dokter spesialis maka pada tahun 1972 Rumah Sakit Umum Pusat Palembang ditetapkan sebagai Rumah Sakit Type B.

Sebagai salah satu rumah sakit yang besar dan cukup lengkap di Sumbagsel yang terdiri dari 15 kabupaten/kota. Rumah Sakit Umum Pusat Palembang tentunya memiliki peranan yang sangat besar dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan juga karena adanya perkembangan sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas di lingkungan Rumah Sakit Umum Pusat Palembang maupun Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Rumah Sakit Umum Pusat Palembang mulai dijadikan sebagai tempat pendidikan Dokter Spesialis Program Strata 2 Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan serta menteri Dalam Negeri Nomor 544/Menkes/SKB/X/81 dan Nomor:0430/U/1981 dan Nomor 324/tahun 1981 Tanggal 23 Desember 1981 Tentang Pembagian Tugas Tanggung Jawab dan Penetapan Prosedur Sebagai Rumah Sakit Pemerintah yang digunakan untuk Pendidikan Dokter. Seiring dengan perjalanan waktu Rumah Sakit Umum Pusat Palembang semakin berkembang baik fasilitas sarana maupun prasarana termasuk sumber daya manusianya dimana tersedia para spesialis lengkap serta beberapa subspecialis sehingga menjadi rumah sakit yg terbesar dan sebagai pusat rujukan layanan kesehatan sesumatera selatan jambi dan bengkulu.

Dengan adanya kebijakan pemerintah terhadap beberapa rumah sakit vertikal agar dapat meningkatkan mutu layanan maka salah satunya Rumah Sakit Umum Pusat Palembang Pada tahun 1993 berdasarkan SK Menkes RI No:1134/MENKES/SK/1993 Tanggal 10Desember 1993 Rumah Sakit Umum Pusat

Palembang berubah status dari Rumah Sakit Vertikal (Rumah Sakit Penerimaan Negara Bukan Pajak) menjadi Rumah Sakit Swadana. RSUP Palembang resmi menggunakan nama RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang pada tanggal 4 Oktober 1997 berdasarkan SK Menteri Kesehatan Nomor 1297/Menkes/SK/XI/1997.

Di bidang organisasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang telah beberapa kali mengalami perubahan struktur organisasi salah satunya pada tahun 1994, struktur organisasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang berdasarkan SK Menkes RI Nomor 549/Menkes/SK/VI/1994 Tanggal 13 Juni 1994. Perubahan ini seiring dengan perubahan status Rumah Sakit menjadi Unit Swadana. Selanjutnya pada tahun 2000 berdasarkan PP Nomor: 122/2000, RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang ditetapkan menjadi Rumah Sakit Perusahaan Jawatan karena perubahan status tersebut maka terjadi perubahan susunan organisasi sesuai dengan peraturan eselonisasi Struktur organisasi dan tata kerja RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang diatur berdasarkan SK No YM.00.03.2.2.330 Tanggal 13 Maret 2002.

Pada pertengahan tahun 2005 adanya kebijakan pemerintah lagi terhadap 13 rumah sakit vertikal termasuk RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang berdasarkan SK Menkes No 1243/Menkes/SK/VII/2005 tentang penetapan 13 Eks rumah sakit perusahaan jawatan (Perjan) menjadi Unit Pelaksana Tehnis (UPT) Departemen Kesehatan RI dengan menetapkan Pola pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Dengan adanya perubahan tersebut maka susunan organisasi dan tata kerja RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang diatur berdasarkan peraturan Menteri Kesehatan RI No : 1680/Menkes/PER/XII/2005 Tanggal 27 Desember 2005.

Sejalan dengan perkembangan RSMH telah banyak membangun fasilitas maupun renovasi bangunan terutama fasilitas ruang rawat untuk masyarakat menengah ke atas namun tetap memperhatikan untuk masyarakat yang kurang beruntung yang mempergunakan Jamkesmas (Jaminan Kesehatan Masyarakat) yang merupakan program dari Departemen Kesehatan dan Jamsoskes Sumsel Semesta (Jaminan Sosial Sumatera Selatan Semesta) yang merupakan program dari Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan , sehingga saat ini komposisi tempat tidur untuk masyarakat kurang mampu lebih dari 50 % dari jumlah alokasi yang tersedia. Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat RSUP Dr. Mohd. Hoesin Palembang telah membangun beberapa gedung antara lain COT dan Gedung Brain & Heart Centre, dimana COT ini sendiri merupakan salah satu pelayanan dengan standar Internasional , sedangkan pelayanan Brain & Heart Centre merupakan pelayanan pertama di Indonesia yang menggabungkan antara Pelayanan Jantung dan Stroke. Setelah melalui berbagai persiapan dan pembinaan serta penilaian dari tim survey komisi gabungan Akreditasi Rumah Sakit , maka dengan keputusan Menteri Kesehatan sejak tanggal 12 September 2009 Rumah Sakit Dr. Mohd. Hoesin Palembang telah memperoleh status akreditasi penuh. Dan saat ini RSUP Dr. Mohd Hoesin Palembang menjadi Rumah Sakit Kelas A.

Sebagai rumah sakit terbesar di wilayah Sumatera Selatan RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang mempunyai fasilitas dan kemampuan menyelenggarakan berbagai jenis pelayanan spesialis dan subspesialis maka berdasarkan PERMENKES Nomor: HK.02.02/MENKES/390/2019 tanggal 17 Oktober 2014 RSMH Palembang ditetapkan menjadi Rumah Sakit Rujukan Nasional 5 provinsi meliputi Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu, Lampung dan Bangka Belitung sehingga

memacu RSMH Palembang untuk terus meningkatkan mutu layanannya sesuai standar. Untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan kesehatan rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang ditetapkan sebagai menjadi Rumah Sakit Pendidikan Utama Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya sesuai SK MENKES Nomor:HK.02.02/MENKES/192/2015 tanggal 27 Mei 2015 dengan mewujudkan Academic Health System (AHS).

Dalam upaya menjamin mutu dan keselamatan pelayanan, Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang telah terakreditasi paripurna KARS dan pada tahun 2016 serta meraih akreditasi International JCI (Joint Commission International) pertama. Selanjutnya tahun 2019 RSMH Palembang meraih akreditasi paripurna KARS dan akreditasi International JCI yang kedua serta kembali meraih akreditasi KARS Paripurna Tahun 2023.

Visi dan Misi

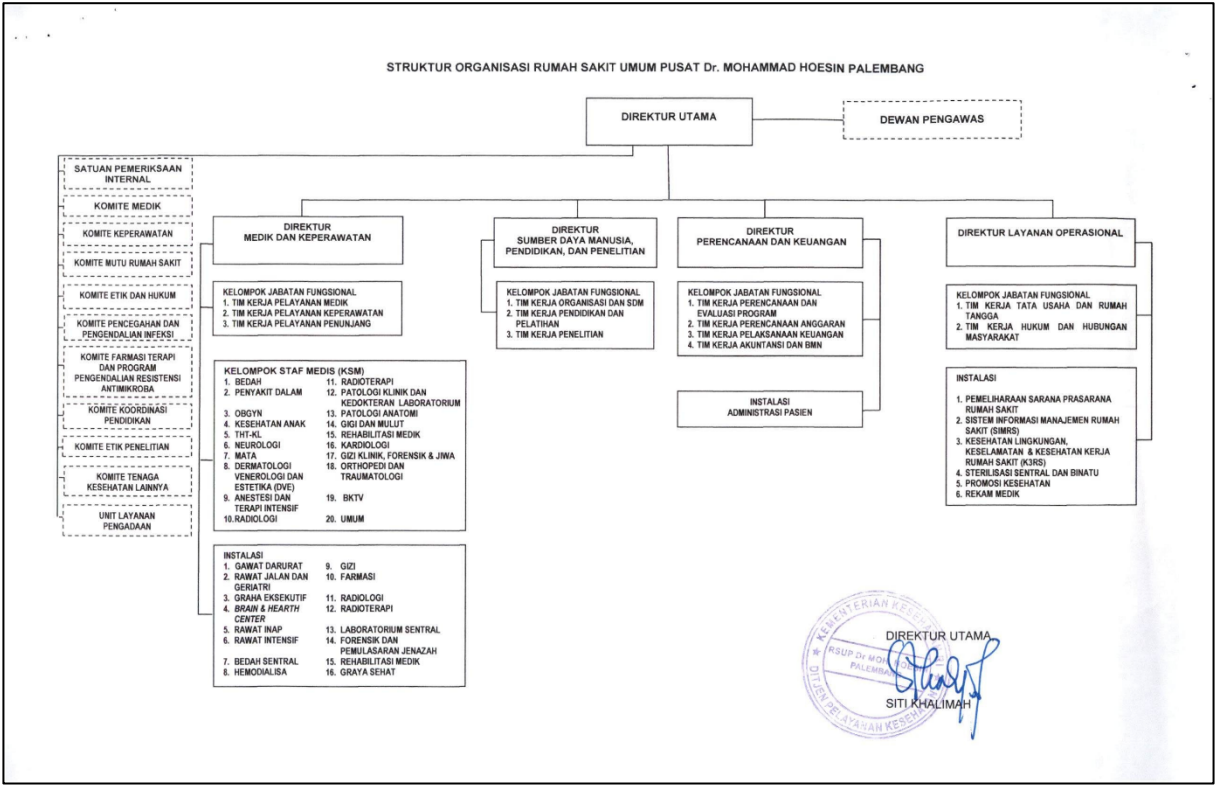
VISI

Rumah Sakit Pendidikan dan Rujukan Nasional yang Mandiri dan Terpercaya.

MISI

1. Menyelenggarakan standarisasi Pelayanan, Pendidikan dan Penelitian.
2. Meningkatkan SDM yang unggul dan berbudaya kerja.
3. Menyelenggarakan produktivitas dan efisiensi.
4. Menjalin kemitraan dengan jaringan bisnis rumah sakit secara komprehensif dan berkelanjutan.

Struktur Organisasi



Gambar 1. Struktur Organisasi

Karakteristik Responden

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Wanita	66	53,2
2	Pria	58	46,8
Jumlah		124	100

Data Primer diolah (2024)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah wanita sebanyak 66 orang (53,2%) sedangkan pria sebanyak 58 orang (46,8%), maka ditarik kesimpulan dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin wanita.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 20 tahun	-	-
2	21 - 30 tahun	26	21

3	31 - 40 tahun	43	34,7
4	41 - 50 tahun	40	32,3
5	≥ 51 tahun	15	12,1
Jumlah		124	100

Data Primer diolah (2024)

Dari data di atas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia ≤ 20 tahun sebanyak 0 orang (0%), yang memiliki usia 21 - 30 tahun sebanyak 26 orang (21%), usia 31 - 40 sebanyak 43 orang (34,7%), usia 41 - 50 tahun sebanyak 40 orang (32,3%), dan untuk usia >51 tahun sebanyak 15 orang (12,1%).

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	1	1,5
2	Diploma	23	34,8
3	S1	32	48,5
4	S2	10	15,2
5	S3	-	-
Jumlah		124	100

Data Primer diolah (2024)

Dari data di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu Pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 1 orang (0,8%), Diploma sebanyak 34 orang (27,4%), S1 sebanyak 66 orang (53,2%), S2 sebanyak 23 orang (18,5%), dan S3 sebanyak 0 orang (0%).

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja di RSMH

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja di RSMH

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	<5 tahun	25	20,2
2	5 tahun sampai dengan 10 tahun	31	25
3	11 tahun sampai dengan 15 tahun	31	25
4	16 tahun sampai dengan 20 tahun	20	16,1
5	>20 tahun	17	13,7
Jumlah		124	100

Data Primer diolah (2024)

Dari data di atas diketahui bahwa sebagian responden didominasi masa kerja 5 sampai dengan 10 tahun dan 11 sampai dengan 15 tahun dengan jumlah sebanyak 31 orang (25%), masa kerja di bawah 5 tahun sebanyak 25 orang (20,2%), masa kerja 16 sampai dengan 20 tahun sebanyak 20 orang (16,1%), dan masa kerja di atas 20 tahun sebanyak 17 orang (13,7%).

Uji Outer Model

Studi model luar dilakukan untuk memastikan pengukuran dapat digunakan dalam praktik (valid dan andal). Indikator dan variabel laten dibahas dalam model penelitian ini. Pada Gambar 3 berikut dapat dilihat hasil analisis perhitungan Algoritma PLS program Smart PLS 3.2.9 untuk uji validitas dan reliabilitas, serta koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan.

a) Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Dimungkinkan untuk mengevaluasi validitas konvergen dengan melihat faktor pemuatan standar, yang menggambarkan kekuatan hubungan antara setiap item pengukuran (indikator) dan konstruk, dan dengan demikian memberikan wawasan tentang sejauh mana skor item atau skor komponen berkontribusi terhadap skor konstruk secara keseluruhan. Ada beberapa pendapat bahwa nilai outer loading 0,5–0,6 dianggap cukup, sedangkan di kalangan lain, nilai $n > 0,7$ menunjukkan ukuran reflektif individu yang sangat berkorelasi dengan konsep minat (Hair Jr dkk., 2021).

Tabel 5. Hasil Outer Loading

No	Remun	Komp	Motivasi	K.Kerja	Kinerja
1	0,520	0,870	0,874	0,744	0,868
2	0,642	0,858	0,890	0,731	0,867
3	0,680	0,878	0,886	0,794	0,815
4	0,723	0,948	0,889	0,754	0,816
5	0,709	0,926	0,867	0,717	0,874
6	0,586	0,953	0,856	0,716	0,813
7	0,703	0,933	0,875	0,629	0,774
8	0,813	0,945	0,834	0,226	0,895
9	0,767	0,895	0,834	0,619	0,766
10	0,780	0,818	0,757	0,110	0,881
11	0,601	0,875	0,756	0,004	0,872
12	0,547	0,898	0,711	0,071	0,768
13	0,835	0,902	0,720	0,623	0,917
14	0,833	0,938	0,742	0,674	0,892
15	0,876	0,838	0,722	0,170	0,923
16	0,854			0,661	
17	0,847			0,732	
18	0,881			0,758	
19	0,880			0,818	
20	0,888			0,611	
21	0,797			0,664	
22	0,910			0,089	
23	0,913			0,641	
24	0,868			0,504	
25	0,772			0,550	

No	Remun	Komp	Motivasi	K.Kerja	Kinerja
26	0,713			0,813	
27	0,610			0,805	
28	0,874			0,790	
29	0,805			0,788	
30	0,756			0,809	
31				0,185	
32				0,788	
33				0,267	
34				0,808	
35				0,826	
36				0,808	
37				0,267	
38				0,826	
39				0,804	
40				0,566	
41				0,757	
42				0,793	
43				0,772	
44				0,816	
45				0,782	
46				0,719	
47				0,404	
48				0,791	

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS (2024)

Remunerasi (X1), kompetensi (X2), motivasi (Z1), kepuasan kerja (Z2), dan kinerja (Y) diuji validitas konvergen dengan menggunakan model pengukuran reflektif, dan indikator dengan nilai loading factor lebih dari 0,700 dianggap telah melewati ambang batas validitas konvergen. Ada beberapa indikator variabel yang memiliki nilai outer loading di bawah 0,700 seperti yang ditunjukkan oleh penelitian di atas. Untuk outer loading di atas 0,700 ini berarti indikator-indikator ini diakui dapat diandalkan untuk studi dan dapat digunakan dalam strategi studi tambahan. Namun, untuk outer loading di bawah 0,700 dikeluarkan/dihapus agar dapat dilakukan pengujian ke tahapan berikutnya. Pada tahapan uji validitas diskriminan juga dilakukan lebih lanjut exclude data ekstrim.

b) Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Pemuatan silang antara indikator dan konsepnya memberikan bukti validitas diskriminan dari model pengukuran indikator. Jika terdapat asosiasi yang lebih kuat antara konstruk laten dengan indikator dibandingkan antara indikator dengan konstruk lainnya, maka konstruk laten lebih baik dalam memprediksi indikator pada blok tersebut daripada indikator pada blok lainnya.

Fornell-Larcker Criterion

Hasil pengujian *Fornell-Lacker Criterion* diperlukan untuk melihat dan memastikan bahwa variabel secara teori berbeda dan terbukti secara empiris/pengujian statis, adapun hasil pengujian *Fornell-Lacker Criterion* sebagaimana tersaji dalam tabel di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Diskriminan Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Z2	Y	X2	Z1	X1
Kepuasan Kerja (Z2)	0.813				
Kinerja (Y)	0.746	0.837			
Kompetensi (X2)	0.743	0.821	0.888		
Motivasi (Z1)	0.801	0.748	0.798	0.810	
Remunerasi (X1)	0.715	0.675	0.642	0.687	0.852

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls Report

Heteroit-Monotrait Ratio (HTMT)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Diskriminan Heteroit-Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	Z2	Y	X2	Z1	X1
Kepuasan Kerja (Z2)					
Kinerja (Y)	0.756				
Kompetensi (X2)	0.751	0.850			
Motivasi (Z1)	0.817	0.776	0.810		
Remunerasi (X1)	0.730	0.695	0.658	0.709	

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls Report

Cross Loadings

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Diskriminan Cross Loading

Pernyataan	Z2	Y	X2	Z1	X1
Kepuasan17	0,715	0,440	0,509	0,488	0,595
Kepuasan18	0,701	0,513	0,513	0,592	0,658
Kepuasan19	0,779	0,524	0,575	0,615	0,620
Kepuasan26	0,816	0,578	0,538	0,705	0,572
Kepuasan27	0,844	0,522	0,559	0,655	0,567
Kepuasan28	0,834	0,503	0,537	0,628	0,573
Kepuasan29	0,812	0,575	0,582	0,650	0,601
Kepuasan30	0,853	0,587	0,589	0,653	0,620
Kepuasan32	0,829	0,479	0,539	0,561	0,609
Kepuasan34	0,858	0,594	0,576	0,572	0,630
Kepuasan35	0,880	0,513	0,563	0,632	0,565
Kepuasan36	0,856	0,545	0,565	0,616	0,571
Kepuasan38	0,864	0,529	0,533	0,589	0,561
Kepuasan39	0,859	0,528	0,561	0,620	0,584
Kepuasan41	0,746	0,703	0,689	0,707	0,570
Kepuasan42	0,800	0,758	0,711	0,741	0,552
Kepuasan43	0,764	0,804	0,727	0,747	0,580
Kepuasan44	0,855	0,722	0,689	0,722	0,586
Kepuasan45	0,831	0,687	0,665	0,684	0,472
Kepuasan46	0,736	0,660	0,633	0,635	0,530
Kepuasan48	0,809	0,726	0,664	0,715	0,582
Kinerja1	0,728	0,855	0,723	0,681	0,677
Kinerja3	0,657	0,854	0,726	0,627	0,534
Kinerja4	0,563	0,833	0,697	0,604	0,537

Pernyataan	Z2	Y	X2	Z1	X1
Kinerja5	0,660	0,860	0,710	0,670	0,622
Kinerja6	0,605	0,841	0,721	0,656	0,533
Kinerja7	0,738	0,773	0,703	0,619	0,541
Kinerja9	0,487	0,794	0,594	0,502	0,517
Kinerja10	0,618	0,891	0,659	0,642	0,591
Kinerja11	0,610	0,891	0,685	0,626	0,575
Kinerja12	0,532	0,763	0,628	0,602	0,496
Kompetensi1	0,559	0,701	0,878	0,636	0,580
Kompetensi2	0,565	0,665	0,867	0,658	0,615
Kompetensi3	0,594	0,706	0,882	0,646	0,600
Kompetensi6	0,699	0,788	0,939	0,733	0,587
Kompetensi8	0,695	0,777	0,947	0,709	0,611
Kompetensi9	0,654	0,737	0,896	0,651	0,586
Kompetensi10	0,722	0,640	0,827	0,738	0,544
Kompetensi11	0,679	0,746	0,882	0,723	0,522
Kompetensi12	0,739	0,738	0,901	0,804	0,566
Kompetensi13	0,705	0,749	0,907	0,781	0,554
Kompetensi15	0,616	0,763	0,836	0,684	0,516
Motivasi1	0,747	0,733	0,877	0,845	0,581
Motivasi4	0,718	0,638	0,759	0,867	0,562
Motivasi5	0,722	0,681	0,800	0,842	0,536
Motivasi6	0,685	0,595	0,647	0,857	0,531
Motivasi7	0,714	0,617	0,696	0,873	0,539
Motivasi8	0,697	0,626	0,648	0,840	0,542
Motivasi9	0,682	0,591	0,606	0,839	0,516
Motivasi10	0,627	0,561	0,521	0,791	0,539
Motivasi11	0,641	0,533	0,488	0,785	0,594
Motivasi12	0,534	0,519	0,479	0,738	0,508
Motivasi13	0,515	0,536	0,510	0,730	0,500
Motivasi14	0,554	0,606	0,617	0,754	0,633
Motivasi15	0,533	0,568	0,592	0,744	0,655
Remun8	0,604	0,536	0,512	0,537	0,814
Remun9	0,567	0,480	0,457	0,501	0,752
Remun10	0,549	0,516	0,480	0,528	0,779
Remun13	0,611	0,567	0,543	0,558	0,830
Remun14	0,531	0,495	0,479	0,506	0,843
Remun15	0,672	0,604	0,539	0,606	0,890
Remun16	0,637	0,583	0,520	0,564	0,872
Remun17	0,667	0,609	0,546	0,632	0,858
Remun18	0,634	0,591	0,546	0,629	0,911
Remun19	0,611	0,584	0,541	0,599	0,912
Remun20	0,620	0,562	0,560	0,606	0,909
Remun21	0,555	0,582	0,537	0,545	0,813
Remun22	0,641	0,613	0,595	0,626	0,925
Remun23	0,643	0,602	0,572	0,636	0,932
Remun24	0,667	0,628	0,604	0,640	0,870

Pernyataan	Z2	Y	X2	Z1	X1
Remun25	0,489	0,485	0,482	0,505	0,795
Remun28	0,668	0,610	0,636	0,682	0,874
Remun29	0,588	0,592	0,582	0,573	0,813
Remun30	0,574	0,639	0,621	0,592	0,770

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS (2024)

c) Construct Reliability and Validity

Tabel 9. Hasil Pengukuran Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	AVE
Kepuasan Kerja (Z2)	0.974	0.975	0.976	0.661
Kinerja (Y)	0.952	0.954	0.959	0.700
Kompetensi (X2)	0.973	0.974	0.976	0.789
Motivasi (Z1)	0.956	0.960	0.961	0.655
Remunerasi (X1)	0.979	0.980	0.980	0.726

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls (2024)

Uji Inner Model

a) R Square

Tabel 10. Hasil Pengukuran R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z2)	0.649	0.643
Kinerja (Y)	0.729	0.720
Motivasi (Z1)	0.688	0.683

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls (2024)

b) f Square

Tabel 11. Hasil Pengukuran f Square

Variabel	Z2	Y	X2	Z1	X1
Kepuasan Kerja (Z2)					
Kinerja (Y)					
Kompetensi (X2)	0.391	0.335		0.694	
Motivasi (Z1)		0.005			
Remunerasi (X1)	0.274	0.039		0.167	

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls (2024)

c) SRMR

Tabel 12. Hasil Pengukuran SRMR

Pengukuran	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.084	0.088

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls (2024)

d) Uji Multikolinier

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinier

Variabel	Z2	Y	X2	Z1	X1
Kepuasan Kerja (Z2)		3.444			
Kinerja (Y)					
Kompetensi (X2)	1.701	3.041		1.701	
Motivasi (Z1)		3.879			
Remunerasi (X1)	1.701	2.242		1.701	

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls (2024)

e) Path Coeficients Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Tabel 14. Hasil Pengukuran Path Coeficients Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Pengaruh Antar Variabel	Original Sample (O)	T statistik	P Values
Kepuasan Kerja (Z2) -> Kinerja (Y)	0.188	1.139	0.257
Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z2)	0.483	8.675	0.000
Kompetensi (X2) -> Kinerja (Y)	0.525	4.872	0.000
Kompetensi (X2) -> Motivasi (Z1)	0.607	8.519	0.000
Motivasi (Z1) -> Kinerja (Y)	0.073	0.494	0.622
Remunerasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z2)	0.405	6.295	0.000
Remunerasi (X1) -> Kinerja (Y)	0.153	1.835	0.069
Remunerasi (X1) -> Motivasi (Z1)	0.298	3.446	0.001

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls (2024)

f) Spesific Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tabel 15. Hasil Pengukuran Spesific Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Pengaruh Mediasi	Original Sample (O)	T statistik	P Values
Kompetensi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z2) -> Kinerja (Y)	0.087	1.148	0.253
Remunerasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z2) -> Kinerja (Y)	0.073	1.026	0.307
Kompetensi (X2) -> Motivasi (Z1) -> Kinerja (Y)	0.041	0.467	0.641
Remunerasi (X1) -> Motivasi (Z1) -> Kinerja (Y)	0.022	0.467	0.641

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls (2024)

g) Total Effect (Pengaruh Total)

Tabel 16. Hasil Pengukuran Total Effect (Pengaruh Total)

Pengaruh Antar Variabel	Original Sample (O)	T statistik	P Values
Kepuasan Kerja (Z2) -> Kinerja (Y)	0.179	1.139	0.257
Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z2)	0.482	8.675	0.000
Kompetensi (X2) -> Kinerja (Y)	0.659	9.031	0.000
Kompetensi (X2) -> Motivasi (Z1)	0.594	8.519	0.000
Motivasi (Z1) -> Kinerja (Y)	0.070	0.494	0.622
Remunerasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z2)	0.407	6.295	0.000
Remunerasi (X1) -> Kinerja (Y)	0.255	3.282	0.001
Remunerasi (X1) -> Motivasi (Z1)	0.312	3.446	0.001

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls (2024)

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi

Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi memiliki P Values sebesar $0,001 < 0,05$ dan T Statistics sebesar $3,446 > 1,96$ maka H1 dinyatakan diterima. Sehingga dengan demikian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Remunerasi dengan Motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi memiliki P Values sebesar $0,000 < 0,05$ dan T Statistics sebesar $8,519 > 1,96$ maka H2 dinyatakan diterima. Sehingga dengan demikian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Kompetensi dengan Motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki P Values sebesar sebesar $0,000 < 0,05$ dan T Statistics sebesar $6,295 > 1,96$ maka H3 dinyatakan diterima. Sehingga dengan demikian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Remunerasi dengan Kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja memiliki P Values sebesar $0,000 < 0,05$ dan T Statistics sebesar $8,675 > 1,96$, maka H4 dinyatakan diterima. Sehingga dengan demikian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Kompetensi dengan Kepuasan Kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja memiliki P Values sebesar $0,622 > 0,05$ dan T Statistics sebesar $0,494 < 1,96$ maka H5 dinyatakan tidak diterima. Sehingga dengan

demikian bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan Kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja memiliki P Values sebesar $0,257 > 0,05$ dan T Statistics sebesar $01,139 < 1,96$ maka H6 dinyatakan tidak diterima. Sehingga dengan demikian bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja pegawai.

Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja memiliki P Values sebesar $0,069 > 0,05$ dan T Statistics sebesar $1,835 < 1,96$ maka H7 dinyatakan tidak diterima. Sehingga dengan demikian bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja memiliki P Values sebesar $0,000 < 0,05$ dan T Statistics sebesar $4,872 > 1,96$ maka H8 dinyatakan diterima. Sehingga dengan demikian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Kompetensi dengan Kinerja pegawai.

Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja dimediasi Motivasi

Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja dimediasi oleh Motivasi memiliki P Values sebesar $0,641 > 0,05$ dan T Statistics sebesar $0,467 < 1,96$ maka H9 dinyatakan tidak diterima. Sehingga dengan demikian bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Remunerasi dengan Kinerja pegawai dimediasi Motivasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dimediasi Kepuasan Kerja

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja memiliki P Values sebesar $0,253 > 0,05$ dan T Statistics sebesar $1,148 < 1,96$ maka H10 dinyatakan tidak diterima. Sehingga dengan demikian bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja pegawai dimediasi Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dimediasi Motivasi

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dimediasi oleh Motivasi memiliki P Values sebesar $0,626 > 0,05$ dan T Statistics sebesar $0,489 < 1,96$ maka H11 dinyatakan tidak diterima. Sehingga dengan demikian bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dengan Kinerja pegawai dimediasi Motivasi.

Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja dimediasi Kepuasan Kerja

Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja memiliki P Values sebesar $0,307 > 0,05$ dan T Statistics sebesar $1,026 < 1,96$ maka H12 dinyatakan tidak diterima. Sehingga dengan demikian bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Remunerasi dengan Kinerja pegawai dimediasi Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini Remunerasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pegawai di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Hasil ini mendukung hipotesis awal peneliti yang diajukan dalam penelitian. Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pegawai di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Hasil ini mendukung hipotesis awal peneliti yang diajukan dalam penelitian. Remunerasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Hasil ini mendukung hipotesis awal peneliti yang diajukan dalam penelitian. Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Hasil ini mendukung hipotesis awal peneliti yang diajukan dalam penelitian. Motivasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Hasil ini tidak mendukung hipotesis awal peneliti yang diajukan dalam penelitian. Kepuasan Kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Hasil ini tidak mendukung hipotesis awal peneliti yang diajukan dalam penelitian. Remunerasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Hasil ini tidak mendukung hipotesis awal peneliti yang diajukan dalam penelitian. Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Hasil ini mendukung hipotesis awal peneliti yang diajukan dalam penelitian. Motivasi kerja belum terbukti sebagai variabel mediasi antara Remunerasi dan Kinerja pegawai di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Hasil ini tidak mendukung hipotesis awal peneliti yang diajukan dalam penelitian. Kepuasan Kerja belum terbukti sebagai variabel mediasi antara Kompetensi dan Kinerja pegawai di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Hasil ini tidak mendukung hipotesis awal peneliti yang diajukan dalam penelitian. Motivasi kerja belum terbukti sebagai variabel mediasi antara Kompetensi dan Kinerja pegawai di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Hasil ini tidak mendukung hipotesis awal peneliti yang diajukan dalam penelitian. Kepuasan Kerja belum terbukti sebagai variabel mediasi antara Remunerasi dan Kinerja pegawai di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Hasil ini tidak mendukung hipotesis awal peneliti yang diajukan dalam penelitian.

Referensi:

- Abdillah, N. S., Satria, A., & Priyati, R. Y. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Direktorat Sistem Informasi dan Teknologi Perbendaharaan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 168–187. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.1.010>
- Adnan, Amirullah, Sutryani, H., & Anggeranika, V. (2020). *Implementasi Sistem Remunerasi Badan Layanan Umum pada Politeknik Pelayaran Banten*. <https://doi.org/doi.org/10.56943/ejmi.v2i2.21>
- Agustin, A., Suhairi, S., & Putriana, V. T. (2023). Pengaruh Remunerasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Dosen PTN-BH

- (Studi Kasus Universitas Negeri Padang). *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*. <https://doi.org/10.37034/infv5i4.663>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Apriliani, E., & Hidayah, N. (2020). Hubungan Remunerasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 137. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.777>
- Arif, M., & Indrawijaya, S. (2022). Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Provinsi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 10(02), 315-328. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.13174>
- Asniwati, & Firman, A. (2023). Efek Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(1), 2023.
- Dawam, D., Bastian, A., & Heri, H. (2022). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kepemimpinan Demokratik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 13(1), 65-85. <https://doi.org/10.31849/lectura.v13i1.9330>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Classroom Companion: Business Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R AAWorkbook*.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis* (Abiratno, S. Nurdiyanti, & A. D. Raksanagara, Ed.; 1 ed., Vol. 1). PT Inkubator Penulis Indonesia (Institut Penulis Indonesia). www.institutpenulis.id
- Handaru, A. W., Miftachuljana, & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* |, 10(2), 2301-8313. <https://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Hartati, Semiarty, R., & Verinita. (2019). Analisis Dampak Remunerasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dokter Spesialis dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. *JIM UPB*, 8(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1575>
- Hartono, B., Sulaeman, S., Nopianna, I., & Sari, K. (2019). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di RS Paru Gunawan Tahun 2018. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 4(2), 2019. <https://doi.org/10.30651/jkm.v4i2.2740>
- Haryono, S. (2016). *Buku 3in1 Metode SEM untuk Penelitian Manajemen* (H. Mintardja, Ed.; 1 ed., Vol. 1). PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hidayah, N., & Dewi, A. (2021). Pemetaan Analisis Jabatan dan Penilaian Kinerja sebagai Dasar Pengembangan Sistem Remunerasi. *Berdikari: Jurnal Inovasi dan Penerapan Ipteks*, 9(1), 77-86. <https://doi.org/10.18196/berdikari.v9i1.6500>
- Hidayati, S. N. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus terhadap Pegawai Negeri Sipil Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI)*. Universitas Islam Negeri Syarifhidayatulla.

- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=yz8KEAAQBAI>
- Kasiyanto. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Tenaga Pendidik Politeknik Angkatan Darat. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(1). <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1044088&val=15582&title=Pengaruh%20Kompetensi%20dan%20Kompensasi%20Terhadap%20Kinerja%20Dimediasi%20Oleh%20Motivasi%20Kerja%20Pada%20Tenaga%20Pendidik%20Politeknik%20Angkatan%20Darat>
- Lesmana, M. T., & Rivaldo, D. (2023). Kinerja Karyawan: Pengaruh Work Engagement dan Remunerasi dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT Perkebunan Nusantara II Bulu Cina-Deli Serdang. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 7(3). <https://journal.uho.ac.id/index.php/jumbo/article/view/596/243>
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022a). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022b). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Lussy, K. (2018). Pengaruh Penempatan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 26–38. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.88>
- Mardiyana, I. K. E., & Riana, I. G. (2019). Peran Komitmen Organisasional dalam memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Krisna Oleh-Oleh. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6825. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p22>
- Masram, & Mua'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Megawe, D. S., Mandey, S., & Trang I. (2020). Dampak Penerapan Remunerasi, Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai RSUP Prof Dr. R.D. Kandou Manado). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7.
- Muhson, A. (2022). *Analisis Statistik dengan SmartPLS ii Analisis Statistik dengan SmartPLS: Path Analysis, Confirmatory Factor Analysis, & Structural Equation Modeling*.
- Nasution, D. A. D. (2019a). Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441>
- Nasution, D. A. D. (2019b). Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441>

- Nyoto. (2019). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=QDWODwAAQBAJ>
- Pariesti, A., Christa, U. R., & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Pariyanti, E., Rinnanik, R., & Mardiono, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Federal International Finance (FIF). *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 293–307. <https://doi.org/10.31967/relasi.v15i2.313>
- Rachman, A., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Darwis, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di SMK Swasta Kota Bekasi. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Mangement and Business*, 4(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.345>
- Rahadi, D. R. (2023). *Pengantar Partial Least Squares Strctural Equation Model (PLS-SEM)* (Wijonarko, Ed.; Cetakan Pertama). CV. Lentera Ilmu Madani.
- Rasyid, M. A. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan*.
- Rengganis, A., Novalesi, A. Y., Ishak, Hanawi, Nasir, M., Lubis, H., & Nasution, I. (2023). Pengaruh Remunerasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.47065/jtear.v3i3.543>
- Riskawati, Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(1), 2023.
- Rusli. (2019). Kajian tentang Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Poltek Negeri Malang. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*. <https://arthavidya.wisnuwardhana.ac.id>
- Saputra, D. G., Handoko, Y., & Ruspitasari, W. D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Togamas Semesta Abadi Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* |, 12(1), 2301–8313. <https://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Sari, S. K. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir)*. Universitas Bina Darma.
- Seran, R. W., Ariyani, I., & Heriani, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja yang dimediasi Kepuasan Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 744–769. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2891>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti, Ed.; Cetakan Pertama). Sinar Grafika Offset.
- Sugiono, E., Wulandari, A., & Mandacan, O. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, dan Sertifikasi terhadap Kinerja Guru yang dimediasi Motivasi pada Guru SMK se Kabupaten Manokwari. *Fair Value: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 4(5).

<https://doi.org/https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4iSpesial%20Issue%205.2119>

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Kuantitatif* (19 ed.). Penerbit Alfabeta.
- Sumardana, K., Sunu, I. G. K. A., & Natajaya, I. N. (2022). Pengaruh Kontribusi Remunerasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 13. https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v13i1.891
- Supardi, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Budaya Organisasional Kinerja Dosen Dimediasi Kepuasan Kerja Pada “ MMTTC” Yogyakarta. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(3), 807–813. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i3.407>
- Suwantono, I. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Tingkat Turnover Guru di Yayasan Cahaya Maitreya Palembang*. Universitas Bina Darma.
- Utami, A., Arafat, Y., & Darmawati, T. (2022). Pengaruh Remunerasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Anggota Polri di Polrestabes Kota Palembang). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(1). <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>
- Wadi, A. A., Ibrahim, M. B. H., & Pongtiku, A. (2023). Dampak Kompetensi terhadap Kinerja dimediasi Kepuasan Kerja Guru. *Public Policy Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2023). *Peran Green Human Resource Management (GHRM) dan Kepuasan Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19*. <http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/427/>
- Wulansari, N., Mardi, & Pratama, A. (2023). International Journal of Multidisciplinary Research and Literature Development Of Student Learning Disciplines Through The Role Of The School Environment In Jakarta State High School Students. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature IJOMRAL*, 2(2), 121–240. <https://doi.org/10.53067/ijomral.v2i2>
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business & Entrepreneurship Universitas Muhammadiyah Jakarta*. <https://doi.org/https://doi.org/10.54268/baskara.v2i1.6198>