

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan elemen penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, karena manusia mempunyai daya dan karya sebagai unsur penggerak dalam pencapaian sasaran dan strategis dalam merencanakan, mengelola dan menjalankan aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seperti yang di kemukakan oleh (Sedarmayati, 2016:3) bahwa sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktifitas perusahaan. Sumber daya manusia akan berfungsi optimal jika dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Kasmir (2016:25).

Untuk mencapai hasil kerja organisasi secara maksimal, setiap organisasi harus berusaha memenuhi tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya sambil menjamin keberlanjutan organisasi jangka panjang. Salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya adalah kualitas SDM yang baik. SDM yang berkualitas dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran dengan lebih efektif serta

membantu meraih berbagai keuntungan dan manfaat yang signifikan. Tidak ada organisasi yang dapat berjalan efektif tanpa adanya SDM yang berkualitas, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan berpikir, berinovasi, dan mengambil keputusan.

Pegawai merupakan pelaku yang menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai makhluk sosial yang memiliki daya pikir, perasaan, dan keinginan yang dapat berubah-ubah dan dipengaruhi sikapnya. Tugas seorang pegawai dalam organisasi yaitu menyukseskan pencapaian tujuan organisasi, mencapai prestasi kerja dan sebaliknya organisasi harus memfasilitasi baik sarana dan prasarana begitu juga dengan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

Dalam dunia pelayanan kesehatan, rumah sakit memiliki peran strategis sebagai institusi yang memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Kesuksesan rumah sakit bergantung pada fasilitas yang tersedia dan juga pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya sehingga dapat menciptakan pelayanan kesehatan yang efektif dan memuaskan bagi pasien. Salah satu aspek kunci yang mempengaruhi kinerja SDM di rumah sakit adalah tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja pegawai sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Kepuasan kerja yang diperoleh oleh pegawai tentu akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam

pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2017:202). Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi, bekerja lebih efisien, serta menunjukkan loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak negatif pada kinerja individu dan secara keseluruhan pada kualitas pelayanan di rumah sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi adalah rumah sakit milik pemerintah Daerah Kota Jambi. Rumah Sakit ini beralamat di Jl. K.H Hasan Anang No. 33 Rt. 08 Kel. Olak Kemang Kec. Danau Teluk Kota Jambi. Berdasarkan Peraturan Walikota No 42 Tahun 2017 RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi + 75.000 M2 swngan luas bangunan + 41.590 M2.

Rumah sakit ini sebelumnya merupakan Puskesmas Rawat Inap Olak Kemang yang pada tahun 2018 di alih fungsikan menjadi rumah sakit kelas D dan diresmikan oleh Walikota Jambi DR. H. Syarif Fasha ME pada tanggal 08 Februari 2018. RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi mulai beroperasi memberikan pelayanan UGD dan Rawat Jalan masyarakat pada tanggal 09 Februari 2018 dan pelayanan Rawat Inap pada tanggal 01 Maret 2018 melalui izin Operasional yang diberikan oleh WaliKota Jambi, berdasarkan keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Jambi No 0006 Tahun 2018, Tanggal 08 Februari 2018.

Adapun jumlah pegawai pada RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi selama periode 2020-2023 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah pegawai pada RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi
Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2020	35	-
2021	37	5,7
2022	52	40,5
2023	53	1,9

Sumber : RSUD H.Abdurrahman Sayoeti

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah pegawai RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi diatas dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan selama periode 2020-2023 mengalami flukstasi cenderung meningkat. Tercatat bahwa pada tahun 2020 jumlah pegawai sebanyak 35 orang dan mengalami peningkatan sebesar 5,7% menjadi 37 orang pada tahun 2021. Di tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 40,5% menjadi 52 orang dan terakhir pada tahun 2023 kembali meningkat sebesar 1,9% sebanyak 53 orang.

Motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sumber daya manusia yang berkualitas ditunjukan dengan motivasi pegawai yang baik. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, Ruti and Mappatempo (2018) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja. Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang berasal dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bekerja dengan penuh semangat dan produktivitas. Kadarisman (2012:278) menyatakan motivasi

kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Dengan adanya motivasi positif, semangat kerja akan meningkat yang akan berdampak pada kepuasan kerja karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Semangat dan loyalitas pegawai akan terlihat dari seberapa besar mereka menyenangi pekerjaan yang mereka kerjakan. Mereka akan memberikan perhatian, imajinasi, serta mencurahkan segala kreatifitas yang mereka miliki kedalam pekerjaannya.

Pegawai dalam bekerja didasari akan kebutuhan serta keinginan yang mereka miliki dalam mempertahankan hidup, sebaliknya motivasi yang cenderung negatif untuk jangka waktu pendek akan berpengaruh pada semangat dan kepuasan kerja pegawai yang dikarenakan adanya rasa takut mereka akan mendapat hukuman dan untuk jangka waktu yang panjang akan berakibat kurang baik. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan. Oleh karena itu, pelatihan berkelanjutan menjadi salah satu strategi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara antara peneliti dengan salah satu pegawai RSUD H.Abdurrahman Sayoeti, bahwa pelatihan diklat ini bukan merupakan pelatihan internal (tidak ada pelatihan internal) pada tahun 2022. Namun, pelatihan yang

bukan merupakan pelatihan internal ini dapat berfungsi sebagai motivasi bagi pegawai, karena memberikan kesempatan untuk belajar dari sumber eksternal dan memperluas wawasan. Selain itu, program pelatihan ini sering kali menunjukkan bahwa rumah sakit berinvestasi dalam pengembangan pegawai, yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi dalam bekerja. Berikut data pegawai RSUD H.Abdurrahman Sayoeti yang mengikuti Pelatihan (Diklat) pada Tahun 2022.

Tabel 1.2
Data Pelatihan Diklat RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Tahun 2022

Nama Diklat	Jumlah Pegawai yang mengikuti Pelatihan (Orang)
DIKLAT PIM TK. III	1
Bimtek peningkatan kapasitas sumber daya aparatur di bidang pengelolaan keuangan daerah melalui pelatihan penata usahaan dalam SIPD	1
DIKLAT PIM TK.IV	1
Diklat fungsional administrator kesehatan	1
Diklat fungsional administrator kesehatan	1
Bimtek pembagian jasa RS dengan konversi proporsi	1
1. Bimtek pembagian jasa RS dengan konversi proporsi 2. Bimtek peningkatan kapasitas sumber daya aparatur di bidang pengelolaan keuangan daerah melalui pelatihan penata usahaan dalam SIPD	1
Analisis beban jabatan dan beban kerja	1
SEPADA	1
Workshop Python	1
Total	10

Sumber : RSUD H.Abdurrahman Sayoeti

Berdasarkan tabel 1.2 diatas secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa adanya upaya untuk meningkatkan kapasitas pegawai melalui pelatihan yang terdiversifikasi. Jenis pelatihan yang diadakan meliputi Diklat PIM TK. III dan IV, Diklat fungsional administrator kesehatan, serta berbagai bimbingan teknis

(Bimtek), seperti bimtek peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dan bebab analisis beban jabatan.

Selain motivasi kerja, kompetensi juga merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan kerja. SDM harus melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Edison (2017:140), mengatakan kompetensi yaitu kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi pegawai yang mencakup kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki, sangat penting dalam mendukung produktivitas dan kualitas kerja.

Pegawai yang kompeten diharapkan mampu menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai untuk merasakan pencapaian dalam pekerjaan, meningkatkan rasa percaya diri, dan mengurangi tingkat stress akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan menjadi salah satu strategi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Berikut adalah pegawai RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi yang mengikuti pengembangan kompetensi Tahun 2023 :

Tabel 1.3
Data Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Pengembangan Kompetensi
Tahun 2023

No	Jabatan	Pengembangan Kompetensi yang di ikuti
1.	Direktur	Workshop : Membangun Budaya Keselamatan Pasien: Pengukuran, Monitoring dan evaluasi di fasilitas pelayanan Kesehatan Kelas Online : Penyusunan Program dan Laporan kegiatan PMKP berbasis manajemen resiko terintegrasi sesuai KMK NO hk.01.07/MENKES/1128/2022
2.	Kasubag Tata Usaha	Bimtek : Manajemen Resiko SPBE pada program Government Transformation Academy digital talent Scholarship 2023 Bimtek : Persiapan Penerapan BLUD untuk Puskesmas dan RSUD Pelatihan calon surveior akreditasi puskesmas dan klinik Workshop proses akreditasi bagi surveyor Workshop Internal Penguatan kemampuan calon surveyor LAFKESPRI dalam memahami materi akreditasi puskesmas & klinik Workshop Internal Pembekalan bagi calon surveyor LAFKESPRI dalam memahami materi akreditasi puskesmas & klinik
3.	Kasi pelayanan medis dan keperawatan	Diklat Teknis : Pelatihan dan sertifikasi kompetensi Pengadaan barang/jasa pemerintah (PBJP) level 1
4.	Bidan ahli muda	Bimtek : Peningkatan kapasitas perangkat daerah dalam pengelolaan keuangan daerah untuk menggunakan kkpd dalam sipd serta penatausahaa dan laporan keuangan daerah menggunakan sipd
5.	Dokter ahli muda	Kelas Online : Pemanfaatan dan Optimalisasi Penyusunan Serta Evaluasi Clinical Pathway Hingga Audit Klinis dalam perannya untuk kendali mutu dan biaya rumah sakit
6.	Administrator kesehatan ahli muda	Bimtek : Persiapan Penerapan BLUD untuk Puskesmas dan RSUD
7.	Bidan ahli madya	Bimtek : Persiapan Penerapan BLUD untuk Puskesmas dan RSUD
8.	Bidan ahli madya	Bimtek : Pelatihan dan sertifikasi kompetensi Pengadaan barang/jasa pemerintah (PBJP) level 1
9.	Pengelola keuangan	Bimtek : Persiapan Penerapan BLUD untuk Puskesmas dan RSUD
10.	Perawat gigi terampil	Seminar kurikulum revisi pelatihan pelayanan asuhan kesehatan gigi dan mulut

Sumber : RSUD H.Abdurrahman Sayoeti

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi pada tahun 2023 ini aktif dalam meningkatkan kompetensi

pegawainya melalui berbagai program pelatihan, workshop dan bimtek. Setiap jabatan memiliki fokus pengembangan yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan tanggung jawab masing-masing. Namun data di atas hanya ada 10 pegawai yang mengikuti pengembangan ini, masih terdapat kurangnya pegawai yang belum mengikuti pengembangan kompetensi tersebut.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah integritas. Sagala (2013:32) mengemukakan bahwa integritas adalah perilaku yang konsisten dengan prinsip etika dan moral, yang dapat dibenarkan, mengandung nilai-nilai kejujuran, dan penuh tanggung jawab atas amanah yang diberikan kepadanya. Gea (2014) mengatakan Dengan integritas diri yang dimiliki maka kompetensi bisa lebih terarah untuk menghasilkan kinerja baik dan berkualitas. Pegawai yang memiliki integritas tinggi cenderung bekerja dengan transparan, jujur, dan bertanggung jawab, yang berdampak positif pada lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Integritas yang tinggi juga dapat menciptakan rasa saling percaya antar rekan kerja, pegawai dengan manajemen dan juga pasien. Lingkungan kerja yang dipenuhi oleh nilai-nilai integritas ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena pegawai merasa dihargai, dipercaya, dan bekerja dalam suasana yang mendukung nilai-nilai yang mereka yakini. Sebaliknya, jika integritas tidak dijunjung tinggi, pegawai akan merasa terjebak dalam lingkungan kerja yang tidak sehat, yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dan bahkan konflik di tempat kerja.

Integritas merujuk pada sifat layak dipercaya dalam diri seorang manusia yang di dalamnya terdapat kualitas-kualitas individu seperti karakter jujur, amanah, tanggung jawab, kedewasaan, sopan, kemauan bersikap baik dan sebagainya.

Masalah integritas pegawai yang sering ditemui antara lain rendahnya kejujuran dalam bekerja, kurangnya tanggung jawab dan lain sebagainya. Integritas seorang pegawai dapat dilihat dari perilaku setiap kali menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Adapun indeks kepuasan masyarakat per-unsur pelayanan pada RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi

Tabel 1.4
Data indeks kepuasan masyarakat per-unsur pelayanan pada RSUD
H.Abdurrahman Sayoeti Tahun 2022-2023

Unsur Pelayanan	Tahun 2022	Tahun 2023
	Kinerja per-Unsur	Kinerja per-Unsur
Persyaratan	Baik	Baik
Sistem, Mekanisme dan Prosedur	Baik	Baik
Waktu Penyelesaian	Baik	Baik
Biaya / Tarif	Baik	Baik
Produk Spesifikasi Jenis Pelatihan	Baik	Baik
Kompetensi Pelaksana	Baik	Baik
Perilaku Pelaksana	Baik	Baik
Penanganan Pengaduan, Sarana dan Masukan	Baik	Baik
Sarana dan Prasarana	Baik	Baik

Sumber : RSUD H.Abdurrahman Sayoeti

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kinerja per-unsur pelayanan pada periode 2022-2023 sama. Ini mencerminkan bahwa adanya integritas pegawai yang dijunjung tinggi baik dari individu seorang pegawai maupun dari atasan yang menerapkan kode etik rumah sakit atau kewajiban moral yang harus di taati oleh setiap rumah sakit agar tercapainya pelayanan yang baik.

Seorang pegawai memiliki hal penting yang dapat mendorong motivasi, kompetensi dan integritas dalam meningkatkan kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat terjadi jikalau ada timbal balik yang diberikan organisasi terhadap pegawai. Besar kecilnya imbal jasa yang diberikan seharusnya didasarkan pada kontribusi pemikiran dan kekuatan anggota organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap kerja. Adanya kepuasan yang tercukupkan dalam diri pegawai akan mendorong semangat kerja, aktif dan berprestasi.

Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang pegawai terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Ketidakpuasan pegawai dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan.

Kinerja pegawai dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja pada diri pegawai. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendorong kinerja pegawai. Kepuasan kerja mengacu pada kepuasan terhadap pekerjaan seseorang dengan gaji/insentif, pujian atas hasil kerja, perlakuan, penempatan, fasilitas, lingkungan kerja yang baik, dan lain-lain (Greys, 2024:101).

Berdasarkan keterangan data pada tabel 1.1 yang di dapat penulis melalui survey awal pendahuluan dengan memberikan angket/kuesioner sementara terhadap 10 pegawai RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi mengenai Kepuasan Kerja. Menurut Mahmud (2011:159) berpendapat bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan metode penelitian deskriptif minimal 10% untuk ukuran sampel besar dan 20 % apabila ukuran sampel kecil. Adapun hasil survey awal untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pegawai maka dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.5
Hasil survey awal tentang Kepuasan Kerja pegawai RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban		Total
		Ya	Tidak	
Pekerjaan itu sendiri (<i>work itself</i>)				
1.	Kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki	10	0	10
2.	Kepuasan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan	10	0	10
3.	Kepuasan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif	9	1	10
4.	Kepuasan untuk mendapatkan kesempatan belajar	10	0	10
Gaji/Upah				
5.	Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan	8	2	10
6.	Kepuasan atas tunjangan yang diberikan	8	2	10
7.	Kepuasan atas pemberian intensif	7	2	10
Supervisi				
8.	Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan	9	1	10
9.	Kepuasan atas dukungan moral yang diberikan atasan	9	1	10
10.	Kepuasan pengawasan yang dilakukan atasan	9	1	10
Rekan Kerja				
11.	Kepuasan atas kerja sama dalam tim	9	1	10
12.	Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan	10	0	10

Sumber : RSUD H.Abdurrahman Sayoeti

Dari tabel 1.5 diatas maka nilai kepuasan kerja yang diambil pada 10 pegawai pada RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa hampir setiap responden merasakan kepuasan kerja akan kesesuaian pekerjaan itu sendiri dan masih terdapat pegawai yang belum merasakan kepuasan dalam bekerja yang bersumber dari gaji maupun pengawasan yang dilakukan oleh atasan.

Berdasarkan beberapa uraian diatas, menarik untuk diketahui seberapa besar pengaruh dari motivasi kerja, kompetensi dan integritas terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Integritas Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Jumlah pegawai pada RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi selama empat (4) tahun terakhir berfluktuasi.
2. Masih kurangnya pegawai RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi yang tidak mengikuti pelatihan diklat
3. Masih kurangnya pegawai RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi yang tidak mengikuti pengembangan kompetensi.

4. Integritas pegawai RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi dari hasil kinerja per-unsur pelayanan pada dua tahun berturut (2022-2023) masih sama.
5. Berdasarkan hasil survey awal kepuasan kerja pada RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi masih adanya pegawai yang kurang merasakan kepuasan dalam bekerja.

1.3.Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diketahui rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja, kompetensi, integritas dan kepuasan kerja pegawai pada RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan integritas terhadap kepuasan kerja pegawai secara simultan pada RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan integritas terhadap kepuasan kerja pegawai secara parsial pada RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi?

1.4.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran motivasi kerja, kompetensi, integritas dan kepuasan kerja pegawai pada RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan integritas terhadap kepuasan kerja pegawai secara simultan pada RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan integritas terhadap kepuasan kerja pegawai secara parsial pada RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi

1.5.Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Akademis

Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan integritas terhadap kepuasan kerja RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.

Memperluas wawasan dan pengetahuan motivasi kerja, kompetensi dan integritas serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi pada suatu individu, organisasi atau perusahaan

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membangun suatu modal yang bermanfaat bagi pihak pihak yang berkepentingan antara lain :

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang mengenai motivasi kerja, kompetensi dan integritas serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi bagi Individu atau Instansi

b. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya tentang motivasi kerja, kompetensi dan integritas serta kepuasan kerja.