

KARYA TULIS ILMIAH
HUBUNGAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA
PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
AROSUKA KABUPATEN SOLOK
TAHUN 2022



Oleh:

SANDRA OKTAVIA
191000213461038

PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
BUKITTINGGI
2022

KARYA TULIS ILMIAH

**HUBUNGAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI
DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AROSUKA
KABUPATEN SOLOK
TAHUN 2022**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Ahli Madya
Program Studi Administrasi Rumah Sakit
Di Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Oleh :

SANDRA OKTAVIA
191000213461038

**PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
BUKITTINGGI
2022**

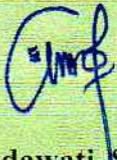
KARYA TULIS ILMIAH

**HUBUNGAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA
PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
AROSUKA KABUPATEN SOLOK
TAHUN 2022**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Komprehensif
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Bukittinggi, pada tanggal 07 September 2022
dan dinyatakan **Lulus**

**Tim Penguji
Mengetahui,**

Pembimbing I



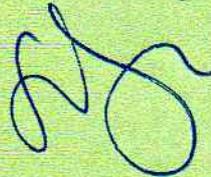
Dr. Erpidawati, SE., M. Pd
NIDN : 1001018201

Penguji I



Silvia Adi Putri, SKM., M. Kes
NIDN : 1027108603

Pembimbing II



Lisa Ernita, S. SiT., M. Keb
NIDN : 1020108703

Penguji II



Hendry Wibowo, S.Kep., M.Kes
NIDN : 1002068701

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat



Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb
NIDN : 1014018601

KARYA TULIS ILMIAH
HUBUNGAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA
PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
AROSUKA KABUPATEN SOLOK
TAHUN 2022

dipersiapkan dan disusun oleh :

SANDRA OKTAVIA
191000213461038

telah memenuhi persyaratan untuk dipertahankan
di depan Tim Penguji Ujian Seminar Komprehensif
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Bukittinggi

Dosen Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Erpidawati, SE., M. Pd
NIDN : 1001018201

Pembimbing II



Lisa Ernita, S. SiT., M. Keb
NIDN : 1020108703

Ka. Prodi D- III Administrasi Rumah Sakit



Silvia Adi Putri, SKM, M. Kes
NIDN : 1027108603

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Sandra Oktavia
Tempat & Tanggal Lahir : Bariant Rao-Rao, 05 Oktober 2001
Alamat : Koto Baru, Muara Labuh, Kec.
Sungai Pagu, Kab. Solok Selatan
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
No. Hp : 081277404979
E-mail : sandraoktavia005@gmail.com

DATA ORANG TUA

Ayah : Asmurni (Alm)
Ibu : Zulmayati

RIWAYAT PENDIDIKAN

TK DHARMAWANITA (2006-2007)
SD N 04 BARIANG RAO-RAO (2007-2013)
MTsN 5 SOLOK SELATAN (2013-2016)
MAN 1 SOLOK SELATAN (2016-2019)
UM SUMATERA BARAT (2019-2022)

HALAMAN PERSEMBAHAN



Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya Karya Tulis Ilmiah yang sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam selalu tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW. sebagai panutan umat muslim yang penuh dengan kemuliaan dan ketaatan kepada Allah SWT memberiku motivasi tentang kehidupan dan mengajari ku hidup melalui sunnah-sunnahnya. Dengan ini kupersembahkan Karya Tulis Ilmiah ini kepada:

Ibu (Zulmayati) dan Ayah (Alm. Asmurni) tercinta sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu dan Ayah yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bahagia karena kusadar, selama ini belum bisa berbuat yang lebih

Abang-abangku dan Kakak-kakakku yang selalu memberikan motivasi, nasihat dan dukungan moral maupun materi yang selalu membuatku semangat untuk menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini. Kepada teman-teman ARS'19 terimakasih banyak untuk bantuan dan kerja samanya selama ini, serta semua pihak yg sudah membantu selama penyelesaian Karya Tulis Ilmiah ini.

Dosen Pembimbing (Dr. Erpidawati, SE., M. Pd dan Lisa Ernita, S. SiT., M. Keb) yang telah sabar mendampingi saya. Dosen Pembimbing yang telah mengarahkan saya dalam melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah ini. Tentu ada banyak pelajaran yang didapat dari penyelesaian Karya Tulis Ilmiah ini.

Dan kepada seluruh dosen Fakultas Kesehatan atas seluruh bekal ilmu yang pernah dibagikan semoga menjadi modal untuk menjawab tantangan di masa mendatang.

really grateful to myself for going this far

Motto:

*A person's high education does not look at the level of wealth owned by his family
process it must*

Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan UM Sumatera Barat
Karya Tulis Ilmiah
Agustus, 2022

ABSTRAK

SANDRA OKTAVIA

Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok Tahun 2022

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan bahwa kurangnya motivasi kerja pegawai dan sistem insentif yang masih rendah, hal ini disebabkan oleh masih adanya beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan keahliannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel insentif dengan motivasi kerja pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasi dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok sebanyak 400 orang pegawai. Sampel diambil menggunakan rumus slovin dengan hasil yang didapat sebanyak 80 orang pegawai. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan *Random Sampling*. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis data univariat dan analisis data bivariat.

Dari hasil penelitian mengenai Gambaran Insentif dan Motivasi Kerja Pegawai menggambarkan bahwa pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022 lebih dari sebagian (63,8%) memperoleh insentif kategori rendah dan motivasi kerja yang rendah (62,5%) serta terdapat hubungan insentif dengan motivasi kerja pegawai dengan nilai *p-value* 0,001.

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan insentif dengan motivasi kerja pegawai. Saran yang dapat disampaikan yaitu penelitian ini dapat dijadikan sebagai data dasar bagi peneliti selanjutnya dan diharapkan dapat meneliti variabel lain dari motivasi kerja, serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk rumah sakit dalam hal memotivasi pegawai dalam bekerja dengan cara pemberian insentif dalam bentuk lain.

Kata Kunci : Insentif, Motivasi

D-III Study Program of Hospital Administration,

Faculty of Health, UM West Sumatra

Scientific Paper

August, 2022

ABSTRACT

SANDRA OKTAVIA

The Relationship between Incentives and Employee Work Motivation at Arosuka Hospital, Solok Regency in 2022

Based on the results of observations and interviews conducted that the lack of employee work motivation and incentive system are still low, this is due to the presence of some employees who work not in accordance with their expertise. This study aims to determine the relationship between incentive variables and employee work motivation at Arosuka Hospital, Solok Regency in 2022.

The type of research used is quantitative correlation with a correlational approach. The population in this study was all employees at Arosuka Regional Hospital, Solok Regency, as many as 400 employees. The sample was taken using the slovin formula with the results obtained by as many as 80 employees. The sample collection technique used is Random Sampling. The data analysis techniques used are univariate data analysis and bivariate data analysis.

From the results of research on the Description of Employee Work Incentives and Motivation, it is illustrated that employees at Arosuka Hospital, Solok Regency in 2022 more than partially (63.8%) received low category incentives and low work motivation (62.5%) and there was a relationship between incentives and employee work motivation with a p-value of 0.001.

Based on the results above, it can be concluded that there is a relationship between incentives and employee work motivation. The suggestion that can be conveyed is that this research can be used as basic data for subsequent researchers and is expected to be able to examine other variables of work motivation, and can be used as a reference for hospitals in terms of motivating employees to work by providing incentives in other forms.

Keywords : Incentives, Motivation

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat beriringan salam untuk Nabi Besar Muhammad SAW. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah yang berjudul “Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai RSUD Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022” tepat pada waktunya

Adapun tujuan dari penelitian karya tulis ilmiah ini adalah untuk mengetahui Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai RSUD Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022.

Peneliti menyadari bahwa karya tulis ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak, peneliti menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan sehingga karya tulis ilmiah ini dapat selesai.

Ucapan terimakasih ini peneliti tujukan kepada :

1. Bapak Dr. Riki Saputra, MA, Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
2. Ibu Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb, Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
3. Ibu Silvia Adi putri, SKM. M. Kes, Ketua Program Studi DIII Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
4. Ibu Dr. Erpidawati, SE., M.Pd, Pembimbing 1 yang telah mendidik dan memberikan bimbingan.

5. Ibu Lisa Ernita, S. SiT., M. Keb, Pembimbing 2 yang telah mendidik dan memberikan bimbingan.

6. Bapak/ Ibu Dosen Program Studi DIII Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama masa perkuliahan

Meskipun telah berusaha menyelesaikan karya tulis ilmiah ini sebaik mungkin, peneliti menyadari bahwa karya tulis ilmiah ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan karya tulis ilmiah ini.

Bukittinggi, 2022

Peneliti

Sandra Oktavia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
1.Tujuan Umum	6
2.Tujuan Khusus	6
F. Manfaat Penelitian	7
1.Manfaat Teoritis.....	7
2.Manfaat Praktis	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
B. Insentif.....	9
1.Pengertian Insentif.....	9
2.Tujuan Pemberian Insentif	10
3.Jenis- jenis Insentif.....	11
4.Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Insentif	14
5.Indikator Pemberian Insentif	16
C. Motivasi.....	19
1.Pengertian Motivasi.....	19
2.Tujuan Motivasi	20
3.Jenis- jenis Motivasi.....	21
4.Indikator Motivasi	22
5.Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	24

D. Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai	27
E. Kerangka Teori	29
F. Kerangka Konseptual	29
G. Hipotesis Penelitian	30
H. Defenisi Operasional	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
a.Lokasi Penelitian	33
b.Waktu Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel Penelitian	34
a. Populasi	34
b.Sampel.....	34
D. Sumber Data	36
a.Data Primer	36
b.Data sekunder.....	36
E. Metode Pengumpulan Data	36
F. Instrument Penelitian.....	39
G. Teknik Analisis Data	39
a.Analisis Univariat.....	39
b.Analisis Bivariat.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Gambaran Umum Rumah Sakit	41
1.Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok	41
2.Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok ..	45
3.Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas RSUD Arosuka.....	47
4.Fasilitas Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok	61
B. Hasil Penelitian	63
1.Hasil Analisis Univariat	63
2.Hasil Analisis Bivariat.....	67
C. Pembahasan	68

1.Insentif	68
2.Motivasi	69
3.Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai di RSUD Aosuka Kabupaten Solok.	70
BAB V PENUTUP	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

2.1 Tabel Defenisi Operasional.....	34
3.1 Tabel Skala Pengukuran.....	43
4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok.....	63
4.2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Lama Kerja Pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok.....	64
4.3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Pendidikan Pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok.....	65
4.4 Distribusi Frekuensi Karakteristik Penghasilan Pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok.....	65
4.5 Distribusi Frekuensi Karakteristik Insentif Pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok.....	66
4.6 Distribusi Frekuensi Karakteristik Motivasi Kerja Pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok.....	67
4.7 Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok.....	67



DAFTAR GAMBAR

2.1 Gambar Kerangka Teori.....	31
2.2 Gambar Kerangka Konseptual	32
3.1 Gambar Logo Rumah Sakit.....	33



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik (*World Health Organization*). Berdasarkan Undang-undang No. 44 Tahun 2009 Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Rumah sakit mempunyai berbagai macam jenis pelayanan kesehatan yang dapat diunggulkan untuk mempertahankan loyalitas pasien (Yusran & Sodik, 2018). Agar terlaksananya kegiatan pelayanan yang baik di rumah sakit maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mengelola, mengatur serta memberikan pelayanan yang baik dirumah sakit. Pegawai merupakan salah satu dari sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit. Upaya peningkatan kinerja pegawai sangat penting. Oleh karena itu, logis apabila dalam rangka peningkatan efisiensi kerja, harus di prioritaskan untuk hal ini. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus

memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya (Rangkuti et al., 2019).

Ada banyak faktor yang dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya insentif. Antusiasme pegawai juga dapat dikaitkan dengan besarnya insentif yang diterima. Jika pegawai tidak mendapatkan insentif berdasarkan jumlah pengorbanan di tempat kerja, maka pegawai cenderung malas di tempat kerja dan tidak antusias, mereka akhirnya bekerja seperti yang mereka inginkan tanpa ada motivasi yang kuat. Pemberian kompensasi berupa insentif merupakan salah satu faktor pendorong semangat kerja dan merupakan suatu alat penimbul motivasi serta mempunyai daya tarik dengan tujuan untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai bahwa dengan melakukan sesuatu mereka bisa mendapat imbalan berupa tambahan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan (Marhumi & Nugroho, 2018).

Pada dasarnya, motivasi muncul sebagai upaya aktif untuk memanfaatkan kekuatan dan potensi pegawai sehingga mereka dapat secara efektif mencapai tujuan. Motivasi adalah keinginan atau dorongan yang muncul pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Prestasi juga hal yang dapat mempengaruhi seseorang mengenai motivasi mereka baik dalam belajar dan persepsi diri serta minat Syardiansyah (2016) dalam Chandra (2021). Menurut Rivai (2004) dalam Djaman, dkk, (2021) motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seorang individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuannya. Sikap

dan nilai ini secara kolektif memberikan kekuatan untuk mendorong individu berperilaku guna mencapai tujuan.

Menurut Wardani (2015) dalam Balqis Maharani (2019) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja antara lain motivasi internal (*motivator*) dan motivasi eksternal (*hygiene*). Motivasi internal meliputi tanggung jawab (*responsibility*), promosi (*progress*), prestasi (*achievement*), dan pengakuan (*recognition*) sedangkan motivasi eksternal meliputi pengawasan (*supervision*), gaji (*salary*), hubungan interpersonal dan kondisi kerja. Motivasi secara umum berkaitan erat dengan kesejahteraan dan pada umumnya diidentikkan dengan barang berwujud dan dapat dipersepsikan sebagai pemberian bonus, insentif, fasilitas lain yang diinginkan anggota pegawai selain promosi yang merupakan motivator yang tidak terlihat (Sinaga, 2020).

Berdasarkan penelitian dari Barusman & Amelia (2021) tentang Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang mengeluhkan insentif mereka. Penyebabnya pegawai tidak memiliki insentif yang cukup, beberapa pegawai merasa insentif yang diterima tidak sesuai dengan jabatan pekerjaannya, insentif yang ditawarkan perusahaan kurang menarik dan membuat pegawai tidak termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian dari Sahara (2020) tentang Analisis Pemberian Insentif terhadap Peningkatan Motivasi Kerja terhadap Karyawan di Perusahaan CV. Meubel Adi Perkasa Banjarmasin

menyatakan bahwa system pemberian insentif yang diterapkan oleh perusahaan CV. Meubel Adi Perkasa sekarang ini masih dianggap belum adil oleh sebagian karyawan, karena di dalam pemberian insentif tidak didasarkan pada pendidikan formal, dan pengalaman kerja. Sehingga karyawan yang mempunyai pendidikan S1 insentif yang diterimanya sama dengan karyawan yang mempunyai pendidikan SD. Hal ini membuat karyawan kurang termotivasi untuk bekerja. Akan lebih baik apabila perusahaan mengubah sistem pemberian insentif dengan cara membuat standarisasi pemberian insentif yang berdasarkan pada pendidikan dan pengalaman kerja.

Berdasarkan penelitian dari (Mustakim et al., 2017) tentang Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Mejayan, temuan di lapangan menunjukkan bahwa insentif guru di SMK PGRI 1 Mejayan juga telah meningkatkan motivasi kerja guru. Guru semakin memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, bekerja dengan senang hati, serta memiliki keinginan untuk semakin maju. Pihak sekolah juga telah melaksanakan beberapa program peningkatan insentif, seperti peningkatan besar uang penghargaan atas motivasi kerja guru. Kepala sekolah dan pihak yayasan juga semakin memperhatikan kesejahteraan guru.

Sesuai dengan hal di atas, pada saat dilakukan praktek pada bulan Februari sampai bulan Maret 2022 melalui survey awal yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok dengan

observasi dan wawancara terhadap beberapa pegawai dengan hasil informasi bahwa kurangnya motivasi kerja dan sistem insentif yang ada masih rendah. Sehingga mengakibatkan pegawai tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Dilihat dari bentuk keahlian, ada beberapa pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok yang bekerja tidak sesuai dengan keahliannya, seperti ada pegawai yang pendidikan terakhirnya bidan tetapi pegawai tersebut di tempatkan pada bagian administrasi atau kantor.

Selain itu dilihat dari kedisiplinan, kebijakan yang masih lemah karena rumah sakit masih menggunakan absen pegawai secara manual sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang kerja tidak sesuai aturan, disamping itu masih terdapat pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja dan pada saat jam istirahat telah berakhir masih ada pegawai yang belum kembali ke kantor secepatnya, hal inilah yang menyebabkan pegawai tidak termotivasi.

Berdasarkan penelitian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang “ **Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Tahun 2022** “ untuk penulisan proposal ini.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini menurut teori Afandi (2018) yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah penelitian yaitu tentang Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah adanya Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022.

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi gambaran insentif pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022.
- b. Diketahui distribusi frekuensi motivasi kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022.
- c. Diketahui hubungan insentif dengan motivasi kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan memperkaya kajian mengenai hubungan insentif dengan motivasi kerja pegawai di rumah sakit.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat mengetahui secara langsung bagaimana gambaran insentif dan motivasi kerja pegawai, serta dijadikan sebagai sumber pembelajaran dalam melaksanakan penelitian dan aplikasi ilmu yang didapatkan selama menjalani perkuliahan.

b. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk rumah sakit terkait dengan bidang sumber daya manusia khususnya masalah motivasi kerja pegawai, hal tersebut sangat berguna untuk proses pengambilan keputusan.

c. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sumber bacaan dan data dasar bagi peneliti selanjutnya tentang bagaimana gambaran insentif dengan motivasi kerja pegawai di Rumah Sakit.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A. F Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk di tempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan – tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Ardian, 2019).

Disamping itu Hasibuan, 2016 sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Achmad S. Ricky manajemen sumber daya manusia adalah penerapan metode yang tepat dan efektif dalam proses memperoleh, menggunakan, mengembangkan dan mempertahankan karyawan secara efektif untuk mencapai tingkat pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal. organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sejalan dengan definisi yang diberikan oleh para ahli tersebut, menunjukkan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

B. Insentif

1. Pengertian Insentif

Insentif adalah jenis penghargaan yang terkait dengan kinerja. Semakin tinggi kinerjanya, semakin besar insentif yang ditawarkan. Insentif dapat dipahami sebagai kompensasi yang memadai bagi karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif merupakan faktor yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik guna meningkatkan kinerja pegawai (Ardian, 2019).

Insentif ialah sebuah faktor guna memotivasi pegawai guna melakukan pekerjaannya yang lebih baik lagi supaya kinerjanya mampu terjadi peningkatan (Sedarmayanti et al., 2020). Sedangkan menurut Pangabean (2002) Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas, insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Leo, 2020).

Dari beberapa pengertian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa insentif merupakan pemberian reward kepada pegawai yang bekerja sesuai dengan standar yang ada.

2. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Lijian Poltak Sinabela (2017) tujuan pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan pegawai. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat nonmateri.

Tujuan pemberian insentif menurut Sarfilianty Anggiani (2018) secara lebih spesifik dapat dibedakan dua golongan yaitu :

a. Bagi Bisnis

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam bisnis khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia dengan jalan mendorong/merangsang agar mereka bekerja lebih bersemangat dan cepat, bekerja lebih disiplin, dan bekerja lebih kreatif.

b. Bagi Pekerja / Sumber Daya Manusia

Dengan adanya pemberian insentif akan mendapat keuntungan :

- a) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
- b) Standar prestasi diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
- c) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

3. Jenis- jenis Insentif

Menurut *Dessler* (2013) dalam pelaksanaannya, insentif dapat digolongkan menjadi tiga jenis insentif yang dapat dipakai oleh berbagai macam organisasi yaitu :

a. Insentif Finansial

Setiap orang cenderung pada insentif finansial, karena uang merupakan alat utama yang dapat membantu manusia dalam memenuhi kebutuhan pokok mereka. Bentuk dari pemberian insentif ini adalah Bonus, Komisi dan Pembayaran yang ditangguhkan.

b. Insentif Non Finansial

Suatu ganjaran bagi karyawan yang bukan berbentuk keuangan, dalam hal ini merupakan kebutuhan karyawan yang bukan berwujud uang, misalnya terjaminnya tempat kerja, terjaminnya komunikasi yang baik, adanya penghargaan yang baik.

c. Insentif Sosial

Sosial insentif ini tidak jauh berbeda dengan insentif non finansial, tetapi sosial insentif lebih cenderung pada keadaan dan sikap dari para rekan-rekan sekerjanya.

Sementara itu menurut Batjo dan Salih (2018) jenis insentif dapat digolongkan menjadi 2 yaitu :

a. Insentif Pribadi

Insentif pribadi diberikan kepada karyawan untuk mengakui pencapaian dan produktivitas pribadi mereka. Manfaat insentif ini sebagai tambahan penghasilan karyawan agar karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

b. Insentif Tim

Bonus Tim diberikan oleh perusahaan kepada tim yang mencapai target tertentu. Keuntungan dari insentif ini adalah untuk memotivasi karyawan untuk bekerja sebagai sebuah tim.

Dan menurut Sarwoto dalam Rachmat Fauzi (2017), jenis insentif dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu :

a. Insentif Materi

Daya perangsang yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif materi ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai serta keluarganya. adapun beberapa bentuk insentif materi yaitu :

a) Bonus

Merupakan gaji tambahan selain gaji atau upah berupa hadiah atau insentif yang dibayarkan kepada karyawan.

b) Komisi

Ini adalah semacam bonus yang dibayarkan kepada orang yang melakukan pekerjaan dengan baik. Biasanya dibayar dalam saham daripada penjualan dan menerima pekerja penjualan.

c) *Profit Sharing* (Bagi Hasil)

Sistem pembayarannya adalah bagian dari laba bersih disimpan ke dalam dana dan kemudian ditambahkan ke daftar pendapatan peserta setia.

b. Insentif non materi

Insentif non materi dapat diberikan dalam bentuk :

a) Penghargaan gelar

b) Penghargaan medali, medali

c) Sertifikat penghargaan Terima kasih formal atau formal/informal

d) Salam lisan atau tertulis secara resmi atau sendiri-sendiri.

4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Yani (2012) dalam Rangkuti, dkk, (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi insentif yaitu :

- a. Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
- b. Komunikasi realistis untuk berhasil.
- c. Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut.
- d. Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan.
- e. Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan.
- f. Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.

Sementara itu menurut Suwatno dan Priasan (2011) faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah sebagai berikut :

- a. Jabatan atau Kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan secara otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang

pegawai yaitu apabila jabatan kedudukan pegawai lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari pegawai yang lainnya.

b. Prestasi Kerja

Pegawai yang mempunyai atau memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada pegawai yang memiliki prestasi yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka pegawai yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat di dalam melakukan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar atau lebih baik.

c. Laba Perusahaan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada pegawainya bukan hanya akan menguntungkan kepada pegawainya saja tapi akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri, maka dari suatu perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif kepada para pegawainya yang prestasi kerjanya baik karena akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

5. Indikator Pemberian Insentif

Menurut Siagian (2015) beberapa indikator pemberian insentif antara lain sebagai berikut :

a. *Piecework*

Salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi.

b. Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

c. Komisi

Sistem insentif lain yang lumrah diterapkan adalah pemberian komisi. Pada dasarnya ada dua bentuk sistem ini. Pertama, karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilan dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas. Kedua, karyawan memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi.

d. Kematangan

Dalam organisasi yang memperkerjakan tenaga eknikal dan profesional ilmiah, sering terjadi bahwa para karyawan

terutama yang merupakan pekerja otak tidak bergairah untuk menduduki jabatan administratif atau manajerial. Mereka ada kalanya lebih senang terus menekuni bidang profesinya.

Sementara itu menurut Rivai (2009) dalam (Ratnasari & Mahmud, 2020) indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi diantaranya sebagai berikut :

a. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

b. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

c. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya

kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

d. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar, apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.

e. Keadilan dan Kelayakan

a) Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan.

b) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

f. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan akhir berupa kepuasan kerja (Sinaga, 2020). Menurut Rivai (2011) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya (Marhumi & Nugroho, 2018).

Menurut *Greenberg dan Baron* dalam *Wibowo* (2011) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Menurut *Hasibuan* (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja

efektif dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Andika, 2019).

Berdasarkan defenisi yang dikemukakan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja yaitu untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, serta untuk meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Hasibuan, (2014) dalam (Riyadi & Mulyapradana, 2017) motivasi memberikan dampak yang positif bagi pekerja dan bagi perusahaan. Berawal dari adanya motivasi membuat pekerja menjadi semangat dalam bekerja, mau dan mampu melakukan pekerjaanya dengan baik. Adapun tujuan motivasi tersebut adalah mendorong antusiasme dan semangat kerja karyawan,

meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, mempertahankan loyalitas dan stabilitas karyawan Di perusahaan, memperkuat disiplin dan mengurangi pergantian karyawan, menciptakan suasana yang baik dan hubungan kerja yang baik.

3. Jenis- jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

a. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baikbaik saja.

b. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

4. Indikator Motivasi

Menurut Pandi Afandi (2016) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

a. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

Menurut Siswanto (2011) dalam Jufrizen (2018), salah satu cara untuk mengukur motivasi kerja karyawan adalah dengan menggunakan Teori harapan. Teori harapan menyarankan bahwa akan berguna untuk mengukur sikap individu untuk membuat diagnosis masalah motivasi. Metrik tersebut dapat membantu HRM (*Human Resources Management*) untuk memahami mengapa karyawan termotivasi untuk bekerja, motivasi apa yang ada di berbagai bagian bisnis, dan mode perubahan yang berbeda dapat efektif dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi adalah dorongan dan kekuatan seorang karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Pada dasarnya motivasi dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja keras mencapai tujuannya.

Berbeda dengan pendapat Mangkunegara, (2017) dalam Manihuruk & Tirtayasa, (2020) adapun indikator motivasi kerja yaitu:

a. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

- b. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- c. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- d. Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- e. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- f. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh- sungguh.
- g. Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- h. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

5. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sinaga D, (2018) dalam (Sinaga, 2020) faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang ada faktor internal dan faktor eksternal yaitu sebagai berikut :

a. Faktor internal (*intrinsik*) meliputi:

a) Persepsi seseorang mengenai dirinya

Persepsi seseorang mengenai dirinya merupakan pandangan seseorang mengenai kemampuan dan keterampilannya. Apabila seseorang mempersepsikan bahwa

dia memiliki kemampuan dan keterampilan, hal ini akan memotivasinya untuk bekerja lebih baik.

b) Keinginan dan harapan pribadi

Keinginan dan harapan pribadi, yaitu tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam bekerja. Dalam hal ini, karyawan menginginkan agar prestasi kerjanya diperhatikan oleh atasan dengan memberikan peluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

c) Kebutuhan

Teori Hirarki Kebutuhan dari *Maslow* dalam Daft, (2003) menyatakan bahwa manusia dimotivasi oleh berbagai kebutuhan.

d) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja tergantung pada tingkat perolehan intrinsik dan ekstrinsik dan tergantung dari pandangan pemegang pekerjaan terhadap perolehan tersebut.

e) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Prestasi kerja karyawan turut menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Prestasi kerja yang distandarkan akan tercapai apabila didukung oleh kemampuan, keinginan, upaya kerja dan dukungan organisasi.

b. Faktor eksternal (*ekstrinsik*) yang meliputi :

a) Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis pekerjaan berkaitan dengan bidang pekerjaan yang ditempatkan seseorang dalam organisasi. Jenis pekerjaan ini seperti bidang pemasaran, bidang produksi, bidang pembukuan dan keuangan, bidang personalia dan teknik dan lain sebagainya. Sifat pekerjaan berhubungan dengan resiko yang mungkin ditimbulkan oleh pekerjaan tersebut.

b) Kelompok kerja

Kelompok kerja, yaitu bagian-bagian yang ditugaskan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Bagian tersebut, misalnya bagian pemasaran, bagian produksi, bagian pembukuan dan keuangan, bagian personalia, bagian teknik, dan lain sebagainya. Untuk mencapai tujuan organisasi, maka setiap individu yang bergabung dalam kelompok kerja harus bekerja sama dan saling membantu satu sama lain.

c) Situasi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dilakukan dengan menjaga kebersihan ruang kerja karyawan. Jika lingkungan kerja aman dan nyaman, maka motivasi kerja meningkat dan sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang menyenangkan maka motivasi kerja turun.

d) Sistem imbalan

Sistem imbalan berkaitan dengan balas jasa yang diberikannya demi pencapaian tujuan organisasi. Jenis-jenis imbalan adalah gaji pokok, insentif, tunjangan dan fasilitas kesejahteraan.

D. Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai

Menurut teori motivasi yang dikembangkan oleh *Maslow* (dalam Sutrisno, 2011) yang berpandangan bahwa salah satu kebutuhan manusia adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan untuk bertahan hidup disebut juga dengan kebutuhan psikologis (kebutuhan) fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Ini adalah level paling dasar yang direkomendasikan *Maslow*. Kebutuhan paling dasar ini datang dalam bentuk kebutuhan akan makanan, air, tempat tinggal, pakaian, kebutuhan ini harus dipenuhi oleh seseorang dalam upaya memerangi rasa lapar, haus, dingin, panas, dll. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, karena ketika

bekerja, mereka menerima imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya (Nurali, 2018).

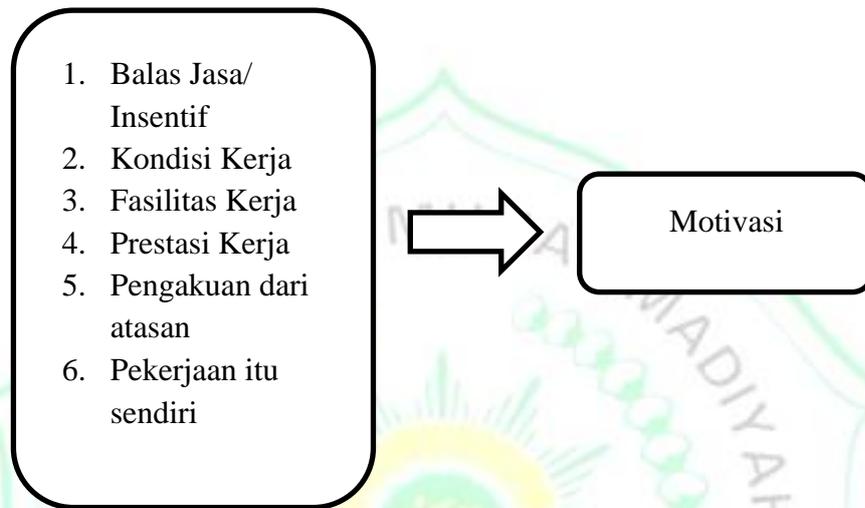
Tujuan insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang keuangan yang melebihi upah dan gaji dasar. Insentif yang diberikan kepada karyawan adalah sebagai pendorong motivasi kerja sehingga akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan (Nurmansyah, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nurmansyah, 2019) tentang Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Bandung menunjukkan bahwa ada pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pada Politeknik LP3I Bandung. Besarnya pengaruh tersebut adalah 26,1% dengan arah positif dimana semakin meningkat insentif yang diberikan mengakibatkan meningkatnya tingkat motivasi kerja di Politeknik LP3I Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Politeknik LP3I Bandung, maka diperlukan pemberian insentif yang baik kepada karyawan Politeknik LP3I Bandung.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Brawijaya et al., 2018) tentang Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Variabel Mediasi Motivasi Kerja menunjukkan bahwa variabel insentif karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan akan berpengaruh

terhadap tingginya motivasi kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan variabel insentif karyawan yang diberikan kepada karyawan berupa upah diluar gaji berpengaruh pada motivasi kerja mereka.

E. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber : Pandi Afandi 2016

F. Kerangka Konseptual

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011) dalam (Saputri et al., 2021) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pemberian insentif yang layak akan meningkatkan motivasi kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi

dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendukung, perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan perlu memberikan motivasi-motivasi kepada pegawai agar para pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. (Ardian, 2019) .



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual di atas maka hipotesis di dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan insentif dengan motivasi kerja pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok.

H. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah defenisi yang berguna untuk membatasi ruang lingkup atau pengertian variabel- variabel yang diamati atau diteliti dan bermanfaat untuk mengarahkan kepada pengukuran atau

pengamatan terhadap variabel- variabel yang bersangkutan serta pengembangan instrument (Notoatmojo, 2018).

Tabel 2.1
Defenisi Operasional

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Skala Ukur	Hasil Ukur
1.	Motivasi	Keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan akhir berupa kepuasan kerja.	Angket	Menyebarkan Kuesioner kepada Responden	Ordinal	1. Rendah apabila $< \text{mean}$ (3) 2. Tinggi apabila $\geq \text{mean}$ (3)
2.	Balas Jasa/ Insentif	Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang	Angket	Menyebarkan Kuesioner kepada Responden	Ordinal	1. Rendah apabila $< \text{mean}$ (2) 2. Tinggi

		merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan dalam organisasi.				apabila \geq mean (2)
--	--	---	--	--	--	-------------------------



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah kuantitatif korelasi dengan pendekatan korelasional yaitu suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Terhadap & Conten, 2021).

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengetahui hubungan insentif dengan motivasi kerja pegawai RSUD Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) lokasi penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu tentang suatu hal yang objektif. Penelitian ini dilakukan di RSUD Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022.

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan 03 Juni sampai dengan 10 Juni tahun 2022. Adapun penelitian ini dilakukan secara bertahap sesuai tingkat kebutuhan peneliti tahun 2022.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut *universum (universe)* yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati (Silaen, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok yang berjumlah 400 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamatai karakteristiknya (Silaen, 2018). Apabila populasi diketahui lebih dari 100, maka sampel dapat dihitung dengan menggunakan rumus *slovin* yang keterangannya sebagai berikut :

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

Keterangan :

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

e = Batas toleransi kesalahan (peneliti menentukan e sebesar 10%)

Sehingga bila menggunakan rumus *slovin* diatas, dapat ditentukan jumlah sampel penelitian sebanyak 80 orang, dengan rincian perhitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned}n &= \frac{400}{1+400.(0,1)^2} \\ &= \frac{400}{1+4} \\ &= \mathbf{80}\end{aligned}$$

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Random Sampling* merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. (Sugiyono, 2017)

Adapun kriteria sampel adalah sebagai berikut :

- a) Kriteria Inklusi adalah kriteria atau ciri- ciri yang perlu dipenuhi oleh setiap anggota populasi yang dapat diambil sebagai sampel (Notoatmodjo, 2018). Adapun kriteria inklusi dari penelitian ini yaitu :
 - a. Seluruh pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok
 - b. Bersedia menjadi responden
 - c. Bisa berkomunikasi lisan maupun tulisan
- b) Kriteria Eksklusi adalah ciri- ciri anggota populasi yang tidak dapat diambil sebagai sampel (Notoatmodjo, 2018). Adapun kriteria eksklusi pada penelitian ini yaitu pegawai yang tidak bersedia menjadi responden.

D. Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli disebut sebagai data primer. Penggunaan data primer umumnya untuk kebutuhan menghasilkan informasi yang mencerminkan kebenaran sesuai dengan kondisi faktual, sehingga informasi yang dihasilkan dapat berguna dalam pengambilan keputusan (Pramiyati et al., 2017).

Adapun cara peneliti untuk mendapatkan data primer adalah dengan membagikan kuisioner kepada pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok sebanyak 80 orang responden.

b. Data sekunder

Data Sekunder merupakan data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data disebut data sekunder, biasanya dalam bentuk file dokumen atau melalui orang lain. Menurut Sugiyono (2017) data sekunder adalah sumber data tidak langsung diberikan kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder yang peneliti gunakan yaitu data mutasi pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok meliputi inisial, jenis kelamin, unit kerja, lama bekerja, pendidikan, dan penghasilan.

E. Metode Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data primer dengan metode survei untuk memperoleh opini responden. Kuesioner dapat didistribusikan kepada responden dengan cara langsung oleh peneliti

(mandiri), dikirim lewat pos (*mailquestionair*), dikirim lewat komputer misalnya surat elektronik (*e-mail*) (Wahyu Wijaya & Atmaja, 2019). Untuk mendapatkan informasi atau data yang diinginkan oleh peneliti, maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner untuk mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data dari responden. Data yang telah terkumpul dari lembar kuesioner yang telah diisi akan diolah dengan beberapa tahap sebagai berikut :

a. Editing

Editing merupakan kegiatan untuk melakukan pengecekan isian formulir atau kuisoner apakah jawaban yang ada di kuesioner sudah lengkap, jelas, relevan, dan konsisten. Pada penelitian ini peneliti telah melakukan pengecekan kembali pada formulir persetujuan responden (*Informed Consent*), dan kuesioner yang telah diisi oleh responden untuk melihat kelengkapan data yang diperoleh.

b. Tabulation

Tabulasi adalah memberi skor pada setiap item, dan mengubah jenis data dengan memodifikasi sesuai dengan teknik analisis yang digunakan. Skor yang digunakan pada penelitian ini untuk pernyataan yang ada dikuesioner yaitu Favorable Benar : 1 Salah : 0 dan Unfavorable Benar : 0 Salah : 1

c. *Coding*

Coding merupakan kegiatan mengubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka/bilangan. Pengkodean untuk tingkat pengetahuan yaitu Baik : 3 Cukup : 2 Kurang : 1. Pada penelitian ini peneliti melakukan pengcodingan data dari huruf menjadi berbentuk angka/bilangan untuk proses pengolahan data.

d. *Processing*

Setelah semua lembar kuesioner terisi penuh dan benar serta sudah melewati pengkodean, langkah pengolahan selanjutnya adalah memproses data agar data yang sudah di entry dapat di analisis. Pemrosesan data dilakukan dengan cara entry data dari lembar kuesioner ke program SPSS pada komputer. Pada penelitian ini kemudian peneliti memproses dan melakukan pengolahan data menggunakan program SPSS.

e. *Cleaning*

Cleaning (pembersihan data) merupakan kegiatan pengecekan kembali data yang sudah di-entry apakah ada kesalahan atau tidak. Kesalahan tersebut dimungkinkan terjadi pada saat kita memasukan data ke komputer. Pada penelitian ini peneliti melakukan pengecekan kembali terhadap data yang telah diolah apakah sudah sesuai dan benar.

F. Instrument Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau mengukur objek dari suatu variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2019) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena-fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Skala Guttman merupakan metode analisis data yang menginginkan tipe jawaban benar-benar tegas. Seperti halnya dengan jawaban benar atau salah, ya atau tidak, pernah atau tidak pernah, positif atau negatif, tinggi atau rendah, baik atau buruk, dan seterusnya.

Tabel 3.1 Skala Pengukuran (Skala Guttman)

Kriteria jawaban	Skor
Ya	1
Tidak	0

G. Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini meliputi :

1. Analisis Univariat

Analisis univariat adalah analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS yaitu

untuk mengetahui gambaran insentif dan motivasi kerja pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok Tahun 2022.

2. Analisis Bivariat

Analisis Bivariat adalah analisis yang melibatkan sebuah variabel dependen dan sebuah variabel independen. Analisis bivariat dapat dilihat ada tidaknya perbedaan atau kemaknaan secara statistik ditunjukkan dari hasil perhitungan table silang 2x2 (Herpan & Kusuma, 2012). Analisa bivariat dilakukan melalui analisa tabulasi silang crosstabs dengan uji *Chi Square* ($\alpha = 0.05$).

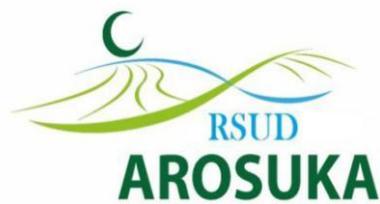


BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Rumah Sakit

1. Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok



Gambar 4.1 Gambar Logo Rumah Sakit

Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Solok yang telah berdiri sejak tanggal 2 Mei 2007 dan ditetapkan melalui Peraturan Bupati Kabupaten Solok Nomor 11 Tahun 2007. Sebagai ujung tombak untuk meningkatkan kesehatan seluruh masyarakat Kabupaten Solok, Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka dilengkapi dengan 101 (seratus satu) tempat tidur serta peralatan medis lainnya yang sangat menunjang untuk melaksanakan Pelayanan Medis dan Non Medis, Asuhan Keperawatan, Rujukan, Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan, serta menyelenggarakan Administrasi Umum dan Keuangan.

Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka memiliki letak yang sangat strategis sebagai pusat kesehatan di Kabupaten Solok, berada di pinggir jalan raya lintas Sumatera Solok - Padang. Posisi yang sangat strategis ini membuat penanganan medis menjadi lebih mudah dijangkau dari segala posisi oleh masyarakat yang ada di Kabupaten Solok. Sejak tahun 2007 Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka merupakan Rumah Sakit dengan Type-D. Seiring perkembangan Pemerintahan Kabupaten Solok Umumnya dan Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka khususnya ke arah yang lebih baik secara Sumber Daya Manusia (SDM) dan fasilitas yang lebih memadai maka pada tanggal 29 Desember 2009 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Nomor: 1166/Menkes/SK/XII/2009 tentang Peningkatan Kelas, maka Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka diakui sebagai rumah sakit yang tergolong tipe C.

Untuk terus meningkatkan pelayanan dan mutu kesehatan yang lebih baik, maka pada tanggal 4 Januari 2010 Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka sudah terdaftar di Dirjen Bina Upaya Kesehatan Kementerian Kesehatan RI dengan nomor Kode RS 1303023 dan dilengkapi dengan Akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah yang terus berkembang dari sisi pelayanan. Sampai tahun 2020 Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka sudah memenuhi standar pelayanan dalam bidang Administrasi dan Manajemen, Pelayanan Medis, Pelayanan Gawat Darurat, Rekam Medis, Pelayanan Poliklinik, Pelayanan

Radiologi, Pelayanan Fisioterapi, Pelayanan Laboratorium Patologi Anatomi, Pelayanan Laboratorium Patologi Klinik, Pelayanan Kamar Operasi, Pelayanan Gizi, Pelayanan ICU, Pelayanan NICU, Pelayanan Isolasi COVID-19 dan UTDRS.

Berdasarkan Surat Keputusan Bupati Nomor : 445-236-2016 tentang penetapan Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok sebagai Rumah Sakit yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum daerah secara penuh sehingga harus bisa mengorganisir diri sendiri untuk menuju pelayanan yang bagus terutama untuk masyarakat dalam menunjang salah satu 4 pilar kabupaten solok dalam pemerintahan sekarang. Dan berdasarkan Pelpres no.18 tahun 2016 tentang perangkat daerah dan dimulai tahun anggaran 2020 Rumah Sakit Arosuka Kabupaten Solok untuk urusan tugas, fungsi dan tata kerja Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka dipimpin oleh Direktur yang bertanggung jawab Kepada Dinas Kesehatan Kabupaten solok.

Sistem Informasi kesehatan merupakan bagian fungsional dari Sistem Kesehatan secara keseluruhan. Oleh karena itu Profil RSUD Arosuka Kabupaten Solok sekarang ini lebih dikaitkan dengan sistem kesehatan yang diarahkan pada pencapaian Visi Kabupaten Solok tahun 2020. Artinya, Profil RSUD Arosuka Kabupaten Solok Tahun 2020 ini disusun agar dapat menjadi salah satu sarana untuk menilai

pencapaian Pembangunan RSUD Arosuka kabupaten Solok dalam rangka mencapai Visi dan misi RSUD Arosuka tahun 2020.

Data dan informasi sebagai sumber daya strategis merupakan acuan yang sangat penting untuk mewujudkan manajemen terampil dalam mengelola dan mengatasi seluruh permasalahan tentang kesehatan baik secara medis maupun non medis, maka dalam Profil ini dapat kita lihat eskalasi perkembangan Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka. Dalam proses pendata dalam pembuatan Profil Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok ini diperoleh melalui penyelenggaraan sistem informasi kesehatan berdasarkan data dari masing-masing pemegang program dalam masing-masing bidang.

Dalam Profil RSUD Arosuka Kabupaten Solok dapat memberikan gambaran secara garis besar tentang keadaan Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok. Diharapkan banyak perubahan kedepannya dan Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok akan terus melakukan perbaikan dan peningkatan mutu demi terwujudnya Visi dan Misi Kabupaten Solok dalam bidang Kesehatan.

Oleh karena itu dalam rangka meningkatkan kualitas Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok, perlu dilakukan terobosan dalam mekanisme pengumpulan data dan informasi secara cepat agar dapat dihasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat,

husus nya data dan informasi yang bersumber dari Rawat Jalan, Rawat Inap, IGD dan lainnya.

2. Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten

Solok

1. Visi

Menjadi Rumah Sakit Pilihan Utama Masyarakat Dengan Pelayanan Yang Bermutu, Beretika Dan Berkeadilan.

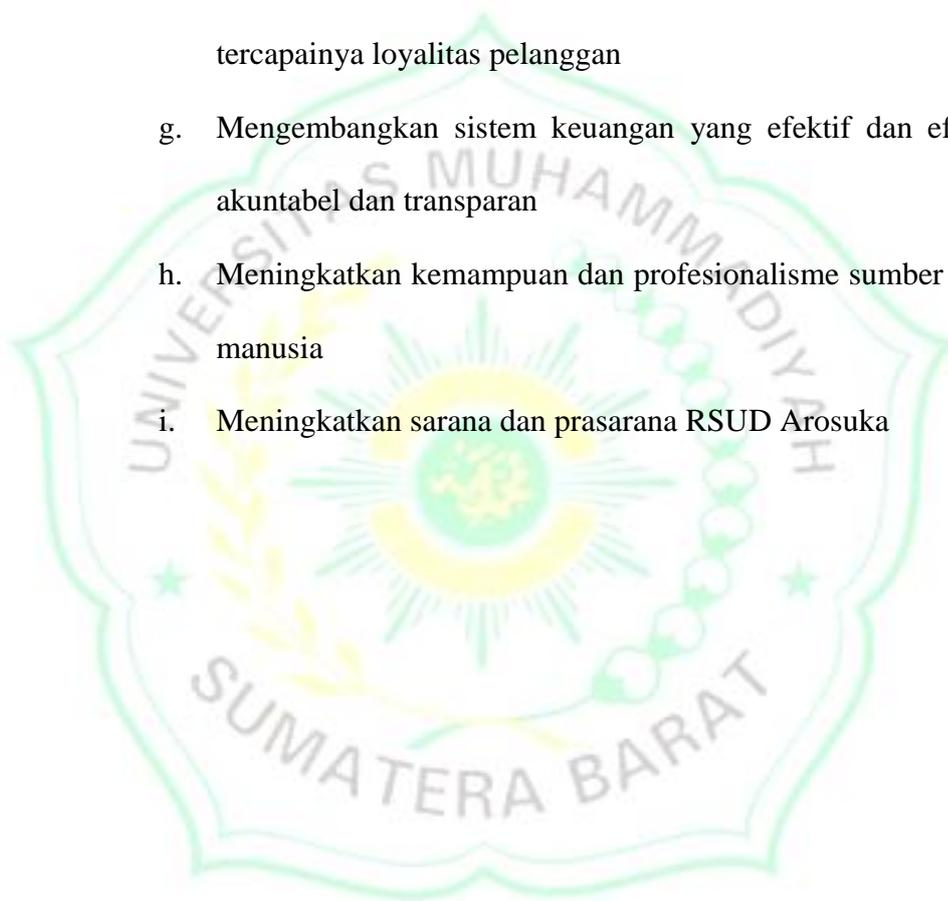
2. Misi

- a. Mewujudkan pelayanan sesuai standar dan berorientasi pada kepuasan pelanggan
- b. Mengutamakan keselamatan pasien, informatif dan berkeadilan
- c. Mewujudkan Sumber daya Manusia yang Profesional dan Berakhlak Mulia
- d. Meningkatkan Peralatan, Sarana dan Prasarana Pelayanan sesuai Standarisasi Fasilitas Kesehatan Tingkat II
- e. Menciptakan Manajemen yang Sehat dan Harmonis

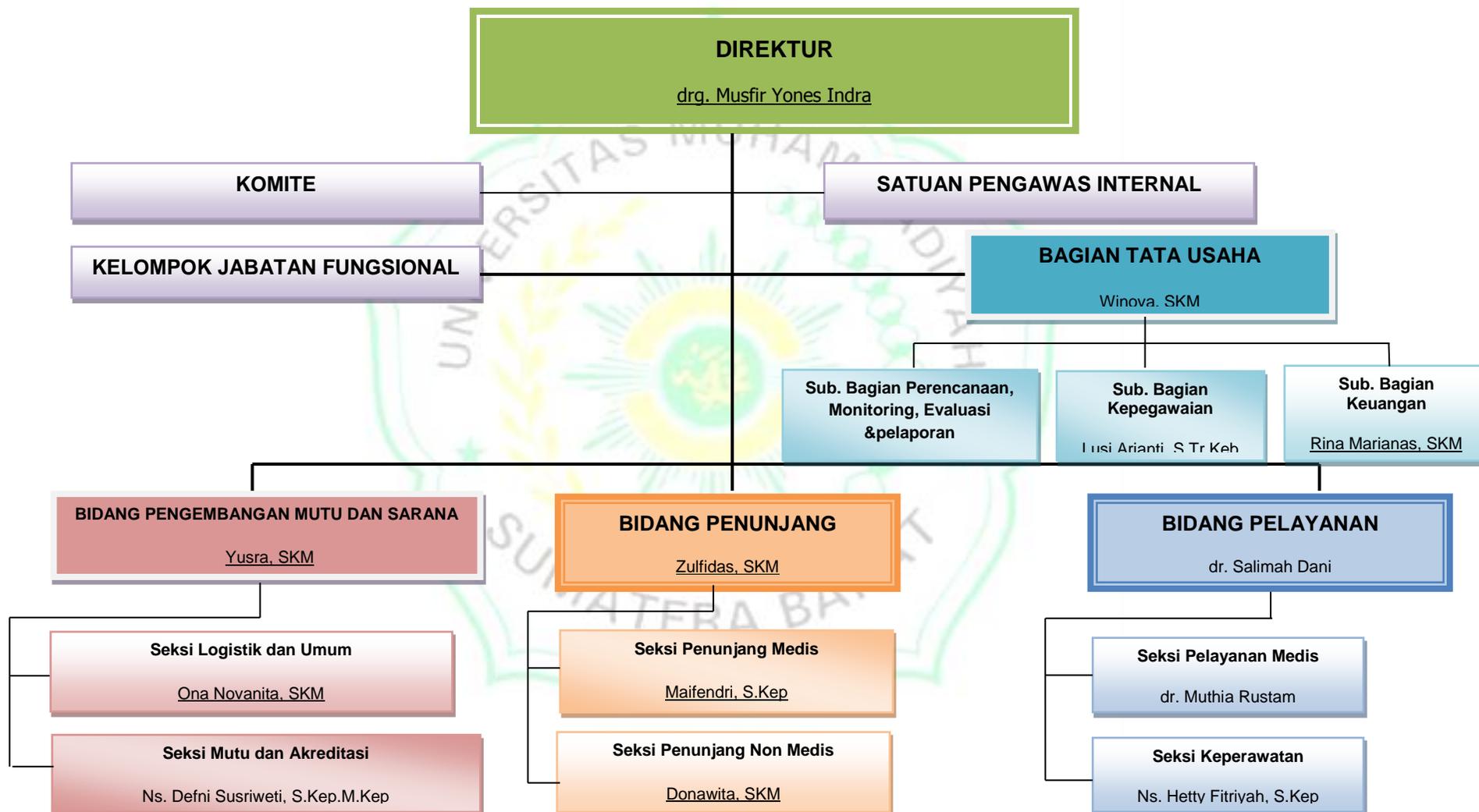
3. Tujuan

- a. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui kesehatan perorangan
- b. Menyelenggarakan pelayanan yang berorientasi kuratif dan rehabilitatif, dengan tetap melakukan upaya preventif dan promotif

- c. Meningkatkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan kesehatan masyarakat
- d. Mewujudkan masyarakat yang sehat dan sejahtera
- e. Mendukung kebijakan pemerintah daerah di bidang kesehatan
- f. Meningkatkan mutu pelayanan produktifitas pelayanan serta tercapainya loyalitas pelanggan
- g. Mengembangkan sistem keuangan yang efektif dan efisien akuntabel dan transparan
- h. Meningkatkan kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia
- i. Meningkatkan sarana dan prasarana RSUD Arosuka



3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas RSUD Arosuka



1. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Solok Nomor 15 Tahun 2021 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah terdiri dari :

- a. Direktur
- b. Bagian Tata Usaha membawahi:
- c. Sub Bagian Perencanaan Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan
- d. Sub Bagian Keuangan
- e. Sub Bagian Kepegawaian.
- f. Bidang Pengembangan Mutu dan Sarana, membawahi :
 - a) Seksi Mutu dan Akreditasi
 - b) Seksi Logistik dan Umum
- g. Bidang Penunjang membawahi
 - a) Seksi Penunjang Medis
 - b) Seksi Penunjang Non Medis
- h. Bidang Pelayanan, membawahi:
 - a) Seksi Pelayanan Medis
 - b) Seksi Keperawatan
 - c) Satuan Pengawas Internal
 - d) Komite
 - e) Kelompok Jabatan Fungsional.

2. Deskripsi Tugas

a. Direktur

- a) Menyusun kebijakan pelayanan kesehatan atau medis berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan program pelayanan;
- b) Merumuskan program kerja pelayanan di bidang kesehatan sesuai dengan standar operasional prosedur sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- c) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dengan instansi atau pihak terkait berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan agar terciptanya sinkronisasi dan harmonisasi dalam pelayanan kesehatan;
- d) Mengendalikan proses pelayanan kesehatan atau medis sesuai dengan standar operasional prosedur untuk mewujudkan mekanisme kerja yang efektif dan efisien;
- e) Membina aparatur kesehatan atau medis sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guna mewujudkan aparatur kesehatan yang profesional;
- f) Mengarahkan proses pelayanan kesehatan atau medis sesuai dengan pedoman kerja yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan atau medis;

- g) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan atau medis berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal;
- h) Mengevaluasi penyelenggaraan layanan kesehatan atau medis berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan guna mendapatkan informasi tentang keberhasilan pelaksanaan tugas;
 - i) Melaporkan pelaksanaan tugas sesuai dengan program kerja sebagai bentuk akuntabilitas kinerja;
 - j) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.
- b. Kepala Bagian Tata Usaha
 - a) Penyusunan program dan anggaran yang meliputi penyusunan Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA).
 - b) Penyelenggaraan administrasi perkantoran yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, hukum dan hubungan masyarakatan.
 - c) Penyelenggaraan urusan keuangan yang meliputi perbendaharaan, pendapatan, pengelolaan barang milik daerah, tindak lanjut hasil pemeriksaan, monitoring dan pelaporan

- d) Peningkatan sumber daya manusia aparatur.
- c. Kepala Sub Bagian Perencanaan, Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan
 - a) Menghimpun peraturan perundang-undangan, mengolah data dan informasi, petunjuk teknis yang berhubungan dengan perencanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan sebagai pedoman kerja.
 - b) Menginventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan perencanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan serta menyiapkan bahan untuk pemecahan masalah.
 - c) Menyusun program dan kegiatan dengan berpedoman pada renstra.
 - d) Menyiapkan data statistik.
 - e) Menghimpun, mengkoordinasikan dan menyingkronkan perencanaan satuan kerja
 - f) Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan
 - g) Mengumpulkan, menghimpun, mengordinasikan dan membuat laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan
 - h) Melaksanakan inventarisasi dan dokumen kegiatan.
 - i) Menyiapkan bahan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan pada Dinas serta Laporan Kinerja

Pertanggungjawaban (LKPJ) dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD)

- j) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- d. Kepala Sub Bagian Keuangan
- a) Menghimpun peraturan perundang undangan, mengolah data dan informasi, petunjuk teknis yang berhubungan dengan keuangan sebagai pedoman kerja.
 - b) Menginventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan keuangan serta menyiapkan bahan untuk pemecahan masalah.
 - c) Menyusun program dan kegiatan dengan berpedoman pada Renstra
 - d) Melaksanakan penatausahaan keuangan dan perbendaharaan
 - e) Melaksanakan verifikasi dan akuntansi keuangan
 - f) Melaksanakan pengelolaan barang milik daerah.
 - g) Menyiapkan laporan keuangan
 - h) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugasnya.

e. Kepala Sub Bagian Kepegawaian

- a) Menghimpun peraturan perundang, mengolah data dan informasi, petunjuk teknis yang berhubungan dengan ketatausahaan dan kepegawaian sebagai pedoman kerja.
- b) Menginventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan ketatausahaan dan kepegawaian serta menyiapkan bahan untuk pemecahan masalah.
- c) Menyusun program dan kegiatan dengan berpedoman pada Renstra.
- d) Mengusulkan pejabat pengelola keuangan.
- e) Mengatur penggunaan alat tulis kantor, inventaris dan kepustakaan.
- f) Melaksanakan administrasi, penggandaan dan pendistribusian surat masuk, surat keluar, perjalanan dinas, penyimpanan berkas kerja, kepegawaian, data dan bahan serta keprotokoleran.
- g) Menyiapkan dan melaksanakan urusan hukum, organisasi dan hubungan masyarakat.
- h) Mengelola administrasi kepegawaian, menyusun Daftar Urut Kepangkatan (DUK) dan Bezetting Pegawai, informasi kebutuhan pegawai, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, pensiun, cuti, kartu pegawai, kartu istri/kartu suami dan kartu TASPEN, tugas belajar, izin

belajar, pendidikan dan pelatihan (Diklat) struktural dan Fungsional,.

- i) Menyiapkan bahan pembinaan dan pengembangan sumber daya aparatur.
 - j) Menyiapkan dan menyampaikan bahan pemberian penghargaan (Reward) dan pemberian hukuman disiplin (Punishment).
 - k) Melaksanakan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan.
 - l) Menjaga dan memelihara kebersihan, ketertiban, keindahan, kenyamanan, kelestarian lingkungan dan keamanan kantor.
- f. Kepala Bidang Pengembangan Mutu dan Sarana
- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang pengembangan mutu dan sarana prasarana.
 - b) Penyusunan program dan perencanaan sistem produk dan mutu pelayanan, penelitian dan pengembangan produk dan mutu pelayanan serta pengkajian kebutuhan pelanggan dan
 - c) Koordinasi pemenuhan kebutuhan logistik UPT RSUD.
- g. Kepala Seksi Mutu dan Akreditasi
- a) Menghimpun dan mengolah peraturan perundang-undangan pedoman petunjuk teknis data dan Informasi

serta bahan-bahan lainya yang berhubungan dengan peningkatan mutu dan SDM sebagai pedoman dan landasan kerja.

- b) Menginventarisasi permasalahan dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah.
 - c) Menyusun program dan kegiatan dengan berpedoman pada Renstra.
 - d) Melaksanakan upaya peningkatan mutu mutu pelayanan medik dan keperawatan.
 - e) Memfasilitasi pelaksanaan upaya peningkatan akreditasi tenaga kesehatan.
 - f) Pemanfaatan pelaksanaan Sistem Operasional Prosedur (SOP) dan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIM RS).
 - g) Mengawasi pelaksanaan Hospital By Laws dan Medical Staff by Laws.
 - h) Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan upaya peningkatan mutu dan akreditasi.
- h. Seksi Logistik dan Umum
- a) Menghimpun dan mengolah peraturan perundang-undangan, petunjuk teknis, data dan informasi serta bahan lainnya yang berhubungan dengan logistik umum sebagai pedoman dan landasan kerja.

- b) Menginventarisasi permasalahan dan menyiapkan bahan, petunjuk pemecahan masalah.
- c) Menyusun program dan kegiatan dengan berpedoman pada Renstra.
- d) Menyusun rencana dan melaksanakan pengadaan barang/jasa.
- e) Mengumpulkan data, menyiapkan bahan kebijakan dan melaksanakan koordinasi pelaksanaan kegiatan pelayanan laundry/linen, jasa boga/dapur, teknik dan pemeliharaan fasilitas pengelolaan limbah, gudang, ambulance, kamar jenazah, pemadam kebakaran, pengelolaan gas medik serta penampungan air bersih.
- f) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang logistik dan umum.
- g) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan.
- i. Bidang Penunjang
 - a) Perumusan kebijakan teknis pelayanan spesialis penunjang medik, pelayanan penunjang klinik dan penunjang non klinik.
 - b) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pelayanan spesialis penunjang medik, pelayanan penunjang klinik dan penunjang non klinik.

c) Pembinaan dan pelaksanaan penunjang medik, pelayanan penunjang klinik dan penunjang non klinik.

j. Seksi Penunjang Medis

a) Menghimpun dan mengolah peraturan perundang-undangan, petunjuk teknis, data dan informasi serta bahan lainnya di bidang penunjang medis sebagai pedoman dan landasan kerja.

b) Menginventarisasi permasalahan dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah.

c) Menyusun program dan kegiatan dengan berpedoman pada renstra.

d) Mengumpulkan data dan bahan untuk penyusunan kebijakan pelaksanaan kegiatan pelayanan spesialis penunjang radiologi, patologi klinik, anesthesiologi dan rehabilitasi medik.

e) Memfasilitasi kebutuhan sarana dan prasarana kegiatan pelayanan spesialis penunjang radiologi, patologi klinik, anesthesiologi dan rehabilitasi medik.

f) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang pelayanan spesialis penunjang radiologi, patologi klinik, anesthesiologi dan rehabilitasi medik.

g) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan.

k. Seksi Penunjang Non Medis

a) Menghimpun dan mengolah peraturan perundang-undangan pedoman petunjuk teknis data dan informasi serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan penunjang non medis sebagai pedoman dan landasan kerja;

b) Menginventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan Penunjang non medis serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;

c) Menyusun program dan kegiatan dengan berpedoman kepada Renstra.

d) Mengumpulkan data dan bahan untuk penyusunan kegiatan perawatan intensif pelayanan Darah Gizi Farmasi Sterilisasi, Central Sterile Supply Department (CSSD) dan Rekam medik;

e) Memfasilitasi kebutuhan sarana dan sarana kegiatan perawatan menyiapkan bahan kebijakan pelaksanaan Perawatan Intensif Pelayanan Darah Gizi ,Farmasi, Sterilisasi Instrumen dan Rekam Medik;

f) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang penunjang non medis.

g) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan.

l. Bidang Pelayanan

a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang pelayanan.

b) Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang pelayanan.

c) Pengordinasian kebutuhan pelayanan kesehatan.

d) Pelaksanaan pengawasan, pengendalian, penerimaan pasien, pelayanan rujukan dan pemulangan pasien.

m. Seksi Pelayanan Medis

a) Menghimpun dan mengolah perauran perundang-undangan, petunjuk teknis, data dan informasi serta bahan lainnya di bidang pelayanan medis sebagai pedoman dan landasan kerja.

b) Menginventarisasi permasalahan dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah.

c) Menyusun program dan kegiatan dengan berpedoman pada renstra.

d) Menghimpun dan mengolah data terkait instalasi pelayanan medis.

e) Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap administrasi penerimaan dan pemulangan pasien.

- f) Mengordinasikan program pelayanan medis di setiap instalasi pelayanan.
 - g) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang pelayanan medis.
 - h) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan.
- n. Seksi Keperawatan
- a) Menghimpun dan mengolah peraturan perundang-undangan, petunjuk teknis, data dan informasi serta bahan lainnya dibidang keperawatan sebagai pedoman dan landasan kerja.
 - b) Menginventarisasi permasalahan dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah.
 - c) Menyusun program dan kegiatan dengan berpedoman kepada Renstra.
 - d) Menyusun rencana kebutuhan tenaga, peralatan dan pengembangan pelayanan keperawatan berdasarkan skala prioritas dengan memperhatikan pemerataan dan kebutuhan UPT RSUD.
 - e) Menyiapkan bahan untuk pelaksanaan program orientasi bagi tenaga baru.
 - f) Melakukan pengendalian pendayagunaan tenaga keperawatan secara efektif dan efisien.

- g) Melaksanakan sosialisasi kebijakan, peraturan dan tata tertib pelayanan keperawatan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan kepada semua tenaga keperawatan agar dapat diketahui, dimengerti, dihayati dan dilaksanakan dalam pelaksanaan tugas.
- h) Menyusun rencana pembinaan dan pengembangan karir petugas keperawatan.
- i) Memelihara serta mengembangkan sistem pencatatan dan pelaporan asuhan keperawatan yang tepat, sehingga dapat tercipta sistem informasi rumah sakit yang akurat.
- j) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang keperawatan.
- k) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan.

4. Fasilitas Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok

1. Jenis Pelayanan

Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok mempunyai beberapa jenis pelayanan antara lain adalah :

a. Pelayanan rawat jalan

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| a) Klinik Penyakit Dalam. | d) Klinik Kesehatan Anak. |
| b) Klinik Bedah. | |
| c) Klinik Paru. | |

- 
- e) Klinik Kebidanan dan Penyakit Kandungan.
- f) Klinik THT.
- g) Klinik Mata.
- h) Klinik Syaraf.
- i) Klinik Gigi.
- j) Klinik Bedah Tindakan.
- k) Klinik Tumbuh Kembang Anak.
- l) Klinik Jantung.
- m) Klinik Jiwa.
- b. Pelayanan Rawat Inap 24 jam.
- c. Pelayanan Intensif Care Unit 24 jam.
- d. Pelayanan Kamar Bedah (Operasi) 24 jam.
- e. Pelayanan Gawat Darurat 24 jam.
- f. Pelayanan ICU 24 jam.
- g. Pelayanan Laboratorium Patologi Klinik 24 jam.
- h. Pelayanan Laboratorium Patologi Anatomi 24 jam.
- i. Pelayanan Radiologi 24 jam.
- j. Pelayanan Farmasi 24 jam.
- k. Pelayanan Kamar Jenazah (sementara).
- l. Pelayanan Gizi.
- m. Pelayanan Laundry.
- n. UTDRS (Unit Transfusi Darah Rumah Sakit)
- o. Pengolahan limbah.
- p. Gudang.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang “Gambaran Insentif dan Motivasi Kerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok Tahun 2022”. Proses penelitian ini dilakukan pada tanggal 03 Juni – 10 Juni tahun 2022 dengan jumlah responden 80 orang. Setelah seluruh data terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan data untuk mengetahui gambaran insentif dan motivasi kerja pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022. Analisa dilakukan secara komputerisasi dengan aplikasi SPSS vers 24.

1. Hasil Analisis Univariat

Analisa univariat adalah analisa yang dilakukan untuk memperoleh gambaran setiap variabel, distribusi frekuensi berbagai variabel yang di teliti baik variabel dependen maupun variabel independen, dengan melihat distribusi frekuensi dapat diketahui deskripsi masing-masing variabel dalam penelitian.

a. Karakteristik Responden

a) Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin
Pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok

Jenis Kelamin	f	%
Laki-laki	19	23,8
Perempuan	61	76,8
Total	80	100

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden dengan kategori jenis kelamin perempuan sebanyak 61 orang (76.8%), dari total 80 orang responden di RSUD Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022.

b) Lama Bekerja

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Karakteristik Lama Bekerja
Pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok Tahun 2022

Lama Kerja	f	%
< 1 Tahun	6	7,5
1-3 Tahun	12	15,0
3-5 Tahun	24	30,0
> 5 Tahun	38	47,5
Total	80	100

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik lama kerja responden terdapat kategori yang bekerja lebih dari 5 tahun 38 orang (47.5%), dari total 80 orang responden di RSUD Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022.

c) Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Karakteristik Pendidikan
Pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok
Tahun 2022

Pendidikan	f	%
SMP	16	7,5
SMA	14	17,5
D3	40	50,0
S1	20	25,0
Total	80	100

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik pendidikan responden, terdapat 40 orang (50.0%) dengan kategori pendidikan D3, dari total 80 orang reponden di RSUD Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022.

d) Penghasilan

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Karakteristik Penghasilan
Pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok
Tahun 2022

Penghasilan	f	%
< 5.000.000	65	81,3
> 5.000.000	15	18,8
Total	80	100

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karakteristik penghasilan responden, terdapat 65 orang (81.3%) dengan kategori penghasilan < 5.000.000, dari total 80 orang responden di RSUD Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022.

b. Insentif

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Insentif Pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok Tahun 2022

Insentif	f	%
Rendah	51	63,8
Tinggi	29	36,3
Total	80	100

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa insentif pada pegawai, terdapat 51 orang (63,8%) responden dengan kategori insentif rendah di RSUD Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022.

c. Motivasi

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok Tahun 2022

Motivasi	f	%
Rendah	50	62,5
Tinggi	30	37,5
Total	80	100

Berdasarkan tabel di atas 4.6 dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja pada pegawai, terdapat 50 orang (62.5%) responden dengan tingkat kekuatan motivasi kerja yang dimiliki berada pada kategori rendah di RSUD Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022.

2. Hasil Analisis Bivariat

Tabel 4.7
Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok Tahun 2022

Insentif	Motivasi				N	%	<i>p_value</i>	OR
	Rendah n	%	Tinggi n	%				
Rendah	39	48,8	12	15,0	51	100	0,001	5,318
Tinggi	11	13,8	18	22,5	29	100		
Total	50	62,5	30	37,5	80	100		

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari total 51 orang responden dengan insentif kategori rendah terdapat 39 orang (48,8%) dengan motivasi kategori rendah. Dan dari total 29 orang responden dengan insentif kategori tinggi terdapat 18 orang (22,5%) dengan motivasi kategori tinggi.

Hasil uji statistic diperoleh nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan antara Insentif dengan Motivasi Kerja . Nilai *Odds Ratio* 5,318 artinya pegawai dengan insentif kategori rendah berpeluang 5,318 kali memiliki motivasi yang juga rendah.

C. Pembahasan

1. Insentif

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 80 orang responden didapatkan 51 orang (63,8%) responden dengan kategori insentif rendah dan 29 orang (48,8%) responden dengan kategori insentif tinggi.

Menurut Sarwoto (2013) dalam (Marhumi & Nugroho, 2018) memberikan batasan bahwa insentif adalah sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Barusman & Amelia (2021) tentang Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung menunjukkan bahwa pemberian insentif sangat berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai dimana masih ada pegawai yang mengeluhkan insentif mereka. Penyebabnya pegawai tidak memiliki insentif yang cukup, beberapa pegawai merasa insentif yang diterima tidak sesuai dengan jabatan pekerjaannya, insentif yang ditawarkan perusahaan kurang menarik dan membuat pegawai tidak termotivasi dalam bekerja. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan perusahaan

kepada pegawai, maka pegawai akan bekerja semaksimal mungkin agar tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berasumsi bahwa pemberian insentif kepada pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut, artinya pegawai yang diberikan insentif akan lebih termotivasi untuk bekerja dibandingkan pegawai yang tidak mendapatkan insentif. Sedangkan pada responden dengan kategori telah menerima insentif tetapi masih memiliki motivasi kerja yang rendah, disebabkan karena sebagian mengatakan insentif yang diterima belum cukup.

2. Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 80 orang responden didapatkan 50 orang (62,5%) responden dengan kategori motivasi rendah dan 30 orang (37,5%) responden dengan kategori motivasi tinggi.

Menurut Sutrisno (2013) dalam Harahap & Khair (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyadi & Mulyapradana, (2017) tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru RA di Kota Pekalongan. Dapat di artikan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja seorang pegawai agar tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berasumsi bahwa motivasi kerja muncul apabila pegawai diberikan insentif sebagai salah satu faktor pendorong pegawai agar termotivasi untuk bekerja, artinya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai di RSUD Aosuka Kabupaten Solok.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari total 51 orang responden dengan insentif kategori rendah terdapat 39 orang (62,5%) dengan motivasi kategori rendah. Dan dari total 29 orang responden dengan insentif kategori tinggi terdapat 18 orang (22,5%) dengan motivasi kategori tinggi. Hasil uji statistic diperoleh nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan antara Insentif dengan Motivasi Kerja.

Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan akhir berupa kepuasan kerja, salah satu faktor pendorong motivasi kerja yaitu dengan pemberian balas jasa/insentif kepada pegawai. Kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah motivasi kerja karyawan, karena jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, maka semangat kerja semakin meningkat sehingga prestasi kerja juga semakin meningkat. (Sinaga, 2020)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihombing & Fitriani, (2015) tentang Hubungan Insentif (Premi) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,569 dimana jumlah tersebut termasuk dalam kategori cukup kuat.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berasumsi bahwa terdapat hubungan insentif dengan motivasi kerja pegawai, artinya insentif merupakan salah satu faktor pendorong dalam memotivasi pegawai saat bekerja, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tanggal 03 sampai dengan 10 Juni 2022 tentang Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022 diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Lebih dari sebagian (63,8%) pegawai yang memperoleh insentif kategori rendah di RSUD Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022.
2. Lebih dari sebagian (62,5%) pegawai yang memiliki motivasi kategori rendah di RSUD Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022.
3. Terdapat hubungan insentif dengan motivasi kerja pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022 dengan nilai *p-value* 0,001 dan OR 5,318.

B. Saran

- a. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi rumah sakit dalam hal memotivasi pegawai saat bekerja salah satunya dengan cara memberikan insentif kepada pegawai, sesuai dengan beban kerja pegawai tersebut.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini bisa dijadikan sumber bacaan dan data dasar bagi peneliti selanjutnya tentang gambaran insentif dan motivasi kerja pegawai di rumah sakit.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini masih belum sempurna di karenakan peneliti hanya meneliti 2 variabel yaitu insentif dan motivasi kerja, diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti variabel lain terkait motivasi kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Andika, R. B. W. dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja , motivasi kerja , dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.
- Barusman, M., & Amelia, E. (2021). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung*. 3–4.
- Brawijaya, U., Administrasi, F. I., Bisnis, J. A., Manajemen, K., & Daya, S. (2018). *Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan dengan variabel mediasi motivasi kerja*.
- Chandra, R. (2021). JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien The Effect of Career Development and Job Training to Employee Motivation of Work in Cut Nyak Dhien Hospi. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1), 191–199.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & ... (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN: Jurnal Aplikasi ...*, 3, 25–37. <http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN/article/view/74>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hartawanti, C., Sunuharyo, B. S., & ... (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja (Studi Pada PT. Bri Syariah Kantor Cabang Mataram). *Jurnal ...*, 40(1), 40–49. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1581>
- Herpan, yuniar wardani, & Kusuma, kiki hardiansyah. (2012). Analisis kinerja perawat dalam pengendalian infeksi nosokomial di rsu pku muhammadiyah bantul yogyakarta. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 1(1), 11–12.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2621–1572, 405–424. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/handle/11617/9974>
- Leo, M. (2020). *RUMAH SAKIT JIWA KENDARI Analysis of the Effect of Incentives on the Performance of Public Services on Mental Hospital Employees Kendari*. 3(1), 64–76.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Marhumi, S., & Nugroho, H. setyo. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Media Fajar Koran. *Jurnal Economix*, 6, 1–11.
- Mustakim, A., Utomo, S. W., & Murwani, J. (2017). Pengaruh gaji dan insentif terhadap motivasi kerja guru di smk pgri i mejayan tahun 2017. *The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akauntansi-Universitas PGRI Madiun*, 5(September), 19–34.
- Nurali, W. (2018). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Sedulur Guyub Rukun Pandanwangi Jombang*. 1(1), 13–24.
- Nurmansyah, A. (2019). Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Bandung. *Atrabis*, 86–97.
- Pramiyati, T., Jayanta, J., & Yulnelly, Y. (2017). Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Faktual (Studi Kasus: Skema Konseptual Basisdata Simbumil). *Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, 8(2), 679. <https://doi.org/10.24176/simet.v8i2.1574>
- Rabetri, L. (2014). *Hubungan Penerimaan Insentif Dengan Motivasi Kerja Guru Di Smk Negeri 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman*. 2, 379–388.
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., Ryantono, A. F. R., & William. (2019). Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 108–120.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117. <https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>
- Sahara, Z. (2020). *Analisis Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Cv. Meubel Adi Perkasa Banjarmasin*. 1–12. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/1205/>
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Sedarmayanti, S., Nurliawati, N., Hamdani, R. K., Herawati, A., & Kamariyah, S. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/10.25139/jai.v4i1.2545>
- Sihombing, I. K., & Fitriani, N. (2015). Hubungan Insentif (Premi) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(1), 8–16.
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132.

<https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i1.605>

Terhadap, A., & Conten, P. (2021). *Pengaruh kompetensi literasi digital mahasiswa pgsd dalam memanfaatkan google apps terhadap perilaku konten evaluation*. 04(06), 958–967.

Wahyu Wijaya, I. N. S., & Atmaja, K. J. (2019). Pengembangan Sistem Evaluasi Kinerja Dosen (E-Kuesioner) Stmik Stikom Indonesia. *JST (Jurnal Sains Dan Teknologi)*, 8(1), 55. <https://doi.org/10.23887/jst-undiksha.v8i1.17290>

Yusran, A., & Sodik. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–11.



INFORMED CONSENT

Kepada Yth.

Calon Responden Penelitian

Di RSUD Arosuka Kabupaten Solok

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan hormat saya,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Fakultas Kesehatan Program Studi DIII Administrasi Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Nama : Sandra Oktavia

Nim : 191000213461038

Akan mengadakan penelitian dengan judul “**Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok**” . Untuk keperluan penelitian ini saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk menjadi responden penelitian ini, saya menjamin kerahasiaan pendapat dan identitas untuk menjadi responden pada penelitian ini. Saya mohon kesediaannya untuk menandatangani lembar persetujuan yang telah disediakan .

Wassalamualaikum Wr. Wb

Bukittinggi, 07 Juni 2022

Sandra Oktavia

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Inisial :

Unit Kerja :

Dengan ini saya menyatakan bahwa sudah diberikan penjelasan tentang manfaat dan kerugian selama menjadi subyek penelitian dan bersedia mengikuti penelitian tersebut secara suka rela sebagai subyek penelitian

Demikian pernyataan persetujuan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dalam paksaan siapapun dan dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas bantuan dan partisipasinya disampaikan terimakasih.

Bukittinggi, 07 Juni 2022

Responden

()

DATA RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuisisioner ini, mohon Bapak/Ibu mengisi data berikut terlebih dahulu (Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan diperlakukan secara rahasia). Beri tanda silang untuk jawaban pilihan Bapak/Ibu.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki- laki
 - b. Perempuan
3. Unit Kerja :
4. Berapa lama saudara telah bekerja di RSUD Arosuka Kabupaten Solok?
 - a. Kurang dari 1 tahun
 - b. 1- 3 tahun
 - c. 3- 5 tahun
 - d. Lebih dari 5 tahun
5. Apa pendidikan terakhir anda?
 - a. SMP/Sederajat
 - b. SMA/SMK/Sederajat
 - c. D3
 - d. S1
6. Penghasilan :
 - a. < 5.000.000
 - b. > 5.000.000

1. Insentif

Silahkan beri tanda centang (√) pada jawaban yang dianggap benar

No	Pernyataan	Skor	
		Ya	Tidak
		1	0
1.	Jabatan dan kedudukan saya menentukan besarnya pendapatan insentif yang saya terima		
2.	Pemberian insentif yang ditetapkan rumah sakit sudah cukup baik		
3.	Pemberian insentif sudah layak diberikan kepada pegawai sehingga menimbulkan semangat kerja		
4.	Pemberian insentif akan memberikan timbal balik kepada rumah sakit dengan meningkatnya kinerja pegawai		

2. Motivasi

Silahkan beri tanda centang (√) pada jawaban yang dianggap benar

No	Pernyataan	Skor	
		Ya	Tidak
		1	0
1.	Fasilitas (service) selalu diberikan kepada saya sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan oleh rumah sakit		

2.	Saya merasa atasan saya memberikan saya dukungan dalam melakukan pekerjaan		
3.	Dalam bekerja, saya berpeluang dapat bekerja sama dengan rekan kerja		
4.	Saya merasa rekan- rekan saya memberikan dukungan dalam pekerjaan yang saya lakukan		
5.	Rumah sakit memberi imbalan kepada saya sesuai dengan prestasi kerja yang saya peroleh		





FREQUENCY TABS (SPSS Vers.24)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Insentif1	80	0	4	1.84	1.277
Motivasi1	80	1	5	2.60	1.186
Valid N (listwise)	80				

Frequency Table

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	23.8	23.8	23.8
	Perempuan	61	76.3	76.3	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	6	7.5	7.5	7.5
	1-3 Tahun	12	15.0	15.0	22.5
	3-5 Tahun	24	30.0	30.0	52.5
	>5 Tahun	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	6	7.5	7.5	7.5
	SMA	14	17.5	17.5	25.0
	D3	40	50.0	50.0	75.0
	S1	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Juta	65	81.3	81.3	81.3
	≥5_Juta	15	18.8	18.8	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Insentif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	51	63.8	63.8	63.8
	Tinggi	29	36.3	36.3	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	50	62.5	62.5	62.5
	Tinggi	30	37.5	37.5	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Crosstabs

Case Processing Summary

	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
	Insentif * Motivasi	80	100.0%	0	0.0%	80

Insentif * Motivasi Crosstabulation

		Motivasi			
		Rendah	Tinggi	Total	
Insentif	Rendah	Count	39	12	51
		% within Insentif	76.5%	23.5%	100.0%
		% within Motivasi	78.0%	40.0%	63.8%
		% of Total	48.8%	15.0%	63.8%

Tinggi	Count	11	18	29
	% within Insentif	37.9%	62.1%	100.0%
	% within Motivasi	22.0%	60.0%	36.3%
	% of Total	13.8%	22.5%	36.3%
Total	Count	50	30	80
	% within Insentif	62.5%	37.5%	100.0%
	% within Motivasi	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	62.5%	37.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	11.716 ^a	1	.001		
Continuity Correction ^b	10.129	1	.001		
Likelihood Ratio	11.703	1	.001		
Fisher's Exact Test				.001	.001
Linear-by-Linear Association	11.570	1	.001		
N of Valid Cases	80				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.88.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Insentif (Rendah / Tinggi)	5.318	1.975	14.321
For cohort Motivasi = Rendah	2.016	1.235	3.290
For cohort Motivasi = Tinggi	.379	.214	.671
N of Valid Cases	80		



PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AROSUKA

Jl. Raya Solok Padang KM. 20 Arosuka Kode pos 27364
Propinsi Sumatera Barat Telp. / Fax (0755) 31160
Email : rsudarosukakabsolok@gmail.com



Arosuka, 10 Juni 2022

Nomor : 445/ 424/ TU-RS/VI-2022
Lampiran : -
Perihal : **Selesai Penelitian**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Di
Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini kami sampaikan sebagai berikut :

Nama : Sandra Oktavia
NIM : 191000213461038
Jurusan : DIII Administrasi Rumah Sakit
Judul : Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai di Rumah Sakit
Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok Tahun 2022.

Bahwa yang namanya tersebut diatas telah melakukan penelitian di RSUD
Arosuka Kabupaten Solok.

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.



drg. Musfir Yones Indra
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 19680919 200212 1 002