

## HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT RUANG RAWAT INAP KELAS III RSUD INCHE ABDUL MOEIS SAMARINDA

Syarifah Nur Zenah <sup>1</sup>

### *Abstrak*

*Syarifah Nur Zenah, Hubungan Pemberian Insentif Dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Inche Abdul Moeis Samarinda. Bimbingan Ibu Prof. Dr. Hj. Aji Ratna Kusuma, M.Si selaku dosen pembimbing I dan ibu Dra. Rosa Anggraeny, M.Si selaku dosen pembimbing II. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara insentif dengan motivasi kerja perawat ruang rawat inap kelas III RSUD I.A Moeis Samarinda dan untuk menguji hipotesis penelitian sebagai dasar dalam membuat kesimpulan. Metode penelitian ini termasuk penelitian assosiatif atau penelitian untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Populasi yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dengan mengambil data dari keseluruhan perawat ruang rawat inap kelas III ruang Karang Asam yang berjumlah 31 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Alat pengukur data menggunakan skala likert. Analisis data yang digunakan adalah korelasi koefisien Rank Sperman ( $r_s$ ). Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu insentif (X) dan motivasi kerja (Y) memperoleh nilai empiris 0,981 sedangkan harga  $r_s$  tabel untuk jumlah responden 31 adalah sebesar 0,356 dengan tingkat signifikansi 0,05 (test dua sisi). Sehingga terlihat bahwa harga empiris lebih besar dari pada harga  $r_s$  tabel yakni  $0,981 > 0,356$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat hubungan positif antara pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat ruang rawat inap kelas III RSUD I.A Moeis Samarinda.*

**Kata Kunci : Insentif, Motivasi kerja, Rank spearman**

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

## **Pendahuluan**

### ***Latar belakang***

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Di dalam sebuah instansi pemerintahan, pegawai senantiasa menginginkan penghasilan yang lebih. Sedangkan diketahui sistem penggajian pegawai negeri sipil maupun honorer saat ini masih dibawah gaji swasta sehingga berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dibutuhkan motivasi. Motivasi merupakan tindakan untuk memengaruhi dan mendorong seseorang untuk berperilaku. Secara pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Dari segi aktif, motivasi tampak sebagai usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif untuk berhasil mencapai tujuan. Seberapa pun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, pasti butuh motivasi. Karena potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas. Dengan demikian, kinerja seseorang merupakan fungsi dari faktor-faktor kemampuan dan motivasi dirinya.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan tanpa adanya motivasi baik dari pimpinan maupun karyawan. Seorang karyawan yang termotivasi biasanya bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan sesuatu secara konsisten dan aktif mencari peran dan tanggung jawab yang lebih besar. Seorang atau beberapa karyawan dalam sebuah tim yang memiliki motivasi tinggi dapat membangkitkan semangat rekan-rekan lainnya dan membawanya kearah prestasi yang semakin tinggi. Sebaliknya, para karyawan yang memiliki motivasi kurang akan sering menampilkan rasa tidak senang akan tugas-tugas dan tujuannya serta cenderung masa bodoh. Mereka kerap membesar-besarkan masalah kecil dan sebagai konsekuensinya akan sulit mengatasi perubahan-perubahan yang terjadi. Kemerossotan motivasi bagaikan suatu infeksi yang sulit disembuhkan.

Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok Pokok Kepegawaian pasal 33 ayat 1 dan 2 yaitu : ayat 1 berbunyi “untuk mendorong dan meningkatkan prestasi kerja serta untuk memupuk kesetiaan terhadap Negara maka kepada pegawai negeri sipil yang telah menunjukkan kesetiaan atau telah berjasa terhadap Negara atau yang menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa sebaiknya dapat diberikan penghargaan oleh pemerintah”. Ayat 2 yang berbunyi : “penghargaan yang dimaksud dapat berupa tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa atau bentuk penghargaan lainnya, seperti surat pujian penghargaan yang berupa material, dan lain-lain”.

Salah satu upaya yang dilakukan instansi dalam memberikan motivasi kepada karyawan yaitu dengan pemberian insentif. Pemberian insentif merupakan

salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan juga untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan suatu perusahaan ataupun instansi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan perusahaan, jika perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan para karyawannya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi.

Demikian pula halnya pada RSUD I.A Moeis Samarinda khususnya pada bagian ruang rawat inap kelas III ruang Karang Asam , yang biasanya dihuni oleh masyarakat dengan ekonomi rendah. Unit Keperawatan Karang Asam merupakan salah satu unit keperawatan yang ada di RSUD I. A Moeis Samarinda dengan spesifikasi melayani pasien bedah, penyakit dalam, anak dan obgyn dengan dijamin pembiayaannya melalui program BPJS (JKN) dan Jamkesda. Unit Keperawatan Ruang Karang Asam ditangani oleh 31 orang perawat yang sudah mengikuti berbagai pelatihan dan keterampilan dibidang keperawatan dan kesehatan.

Akan tetapi setelah penulis melakukan pengamatan baik observasi langsung ke lapangan maupun wawancara terhadap beberapa perawat ruang rawat inap kelas III Karang Asam dengan hasil wawancara yang memberikan informasi bahwa kurangnya motivasi kerja dan sistem insentif yang ada masih rendah. Sehingga menyebabkan kinerja perawat tidak maksimal dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Hal tersebut dapat dilihat dari tanggung jawab perawat dalam melakukan asuhan keperawatan, perawat masih kurang memberikan perhatian kepada pasien. Dilihat dari kedisiplinan, terkadang perawat yang membaca hasil diagnose pasien tidak ditempat pada jam kerjanya. Hal ini mengakibatkan keterlambatan dalam penanganan perawatan pasien. Dan kemampuan dan pengetahuan perawat terutama perawat junior yang kurang memberikan keyakinan kepada pasien dan dalam proses pemberian asuhan keperawatan masih kurang ramah kepada pasien, sehingga pasien merasa kurang nyaman terhadap pelayanan yang diberikan. Pasien juga sering mengeluh akan fasilitas yang ada di Rumah Sakit, peralatan medis yang masih minim membuat pengobatan sedikit tertunda dan terkadang pasien harus dilarikan ke Rumah Sakit lain untuk mendapat perawatan yang intensif. Mengenai fasilitas Rumah Sakit, hal ini bukan hanya keluhan pasien tetapi juga menjadi keluhan dokter maupun perawat karena fasilitas yang masih minim membuat tindakan keperawatan menjadi tertunda dan banyak pasien yang mengeluh kepada dokter maupun perawat yang bertugas. Hal inilah yang membuat motivasi kerja perawat menurun.

### ***Rumusan Masalah***

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat ruang rawat inap kelas III RSUD Inche Abdul Moeis Samarinda ?”

### ***Tujuan Penelitian***

Dari rumusan masalah yang ada, penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui hubungan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat ruang rawat inap kelas III RSUD I.A Moeis Samarinda.
2. Untuk menguji seberapa kuat hubungan pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat ruang rawat inap kelas III RSUD I.A Moeis Samarinda.
3. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

### ***Manfaat Penelitian***

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat antara lain sebagai berikut :

- a. Secara Teoritis :
  1. Sebagai sumbangan pemikiran dan pengetahuan khususnya bagi ilmu administrasi Negara. Adapun hubungan skripsi ini dengan Administrasi Negara yaitu sama-sama menggunakan tenaga kerja manusia sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi.
  2. Sebagai pembelajaran bagi penulis dalam menganalisis masalah secara ilmiah.
- b. Secara Praktis :
  1. Sebagai tolak ukur bagi instansi yang terkait untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja perawat ruang rawat inap kelas III RSUD I.A Moeis Samarinda.
  2. Sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi instansi terkait berhubungan dengan insentif dan motivasi kerja perawat ruang rawat inap kelas III RSUD I.A Moeis Samarinda.

### ***Kerangka Dasar Teori***

#### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Ishak Arep & Hendri Tanjung (2003:3), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur unsur manusia (cita, rasa dan karsa) sebagai asset suatu organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien.

#### ***Insentif***

G. R. Terry (dalam Suwatno, 2011:234), mengemukakan pendapat bahwa insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja.

#### ***Jenis-Jenis Insentif***

Suwatno (2011:235), menyatakan bahwa karyawan yang memiliki prestasi yang baik sudah sewajarnya mendapatkan insentif yang baik dan positif. Yang dimaksud dengan insentif positif adalah daya perangsang yang diberikan

perusahaan kepada karyawannya dengan cara memberikan hadiah, baik berupa material maupun non material. Sedangkan karyawan yang kurang berprestasi atau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan dapat diberikan insentif yang bersifat negatif. Pengertian insentif yang bersifat negatif adalah gaya perangsang dengan memberikan ancaman hukuman kepada karyawan yang prestasi kerjanya dibawah prestasi standar.

Menurut Sarwoto (dalam Suwatno, 2011:235) ada dua macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu:

a. Insentif Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya. Beberapa macam insentif yang diberikan karyawan meliputi:

- 1) Bonus
- 2) Komisi
- 3) *Profit sharing*
- 4) Kompensasi yang ditangguhkan (*Deffered Compensation*)

b. Insentif Non Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuran berdasarkan prestasi kerjanya. Beberapa macam insentif non material meliputi:

- 1) Pemberian gelar secara resmi
- 2) Pemberian tanda jasa atau mendali
- 3) Pemberian piagam penghargaan
- 4) Pemberian pujian lisan atau tulisan
- 5) Pemberian promosi
- 6) Pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan
- 7) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja
- 8) Pemberian hak untuk apabila meninggal dimakamkan pahlawan
- 9) Ucapan terimakasih secara formal maupun informal.

***Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Insentif***

Suwatno (2011:236), mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif mencakup antara lain:

- a. Jabatan atau kedudukan
- b. Prestasi kerja
- c. Laba Perusahaan

***Motivasi***

Malayu S.P Hasibuan (dalam Badrudin, 2013:191), mendefinisikan “motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”.

Stephen P. Robbins dan Mary Counter (dalam Suwatno, 2011:171) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Motivasi seseorang menurut Sagir (dalam Siswanto, 2008:122-124) meliputi hal-hal berikut :

1. Kinerja (*Achievement*)
2. Penghargaan (*Recognition*)
3. Tantangan (*Challenge*)
4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
5. Pengembangan (*Development*)
6. Keterlibatan (*Involvement*)
7. Kesempatan (*Opportunity*)

### ***Sumber Motivasi***

Suwatno (2011:175) menyatakan sumber motivasi bisa digolongkan menjadi dua, yaitu:

1. Motivasi Interinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak terlalu perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
2. Motivasi eksterinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.

### ***Tujuan Dan Fungsi Motivasi***

Malayu S.P. Hasibuan (dalam Badrudin, 2013:192) mengemukakan tujuan motivasi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplin karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab kaaryawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Hadari Nawawi (dalam Badrudin, 2013:192) mengemukakan fungsi motivasi bagi manusia yaitu :

- a. Sebagai energi atau penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- b. Pengatur memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Dengan memperkuat satu motivasi, akan memperlemah

- motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain.
- c. Pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan, yaitu motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya.

### ***Hubungan Antara Insentif Dengan Motivasi Kerja***

Menurut Buchari Zainun (2004:19), mengatakan konsep yang bertalian dengan motivasi adalah konsep yang biasanya diutarakan dengan istilah “needs” atau kebutuhan dan istilah “incentive” atau perangsang. Hubungan kedua istilah ini sebanding dengan konsep tujuan dan alat untuk mencapai tujuan. Perangsang atau insentif ini dapat dipandang sebagai alat untuk memenuhi atau memuaskan kebutuhan.

### ***Hipotesis***

Hipotesis yang dikemukakan penulis dalam penelitian ini yaitu :

$H_0 : \rho = 0$ , “Tidak terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat ruang rawat inap kelas III RSUD I.A Moeis.”

$H_a : \rho \neq 0$ , “Terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat ruang rawat inap kelas III RSUD I.A Moeis.”

### ***Definisi Konsepsional***

Definisi konsepsional yang penulis rumuskan dalam penelitian skripsi ini adalah:

1. Insentif adalah balas jasa/imbalan tambahan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi kepada pegawai berdasarkan kriteria-kriteria tertentu.
2. Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

### ***Metode Penelitian***

#### ***Jenis Penelitian***

Adapun jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan assosiatif. Menurut Saifuddin Azwar (2010:05) menyatakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik. Penelitian assosiatif adalah penelitian yang ingin mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini variabel insentif sebagai variabel bebas (independen) dan motivasi kerja sebagai variabel terikat (dependen).

#### ***Definisi Operasional***

Indikator yang diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Insentif (X) meliputi :
  - a. Insentif material : bonus berupa uang
  - b. Insentif Non material : pemberian promosi, pemberian pujian dan ucapan terimakasih secara formal maupun informal
2. Variabel Motivasi Kerja (Y) meliputi :
  - a. Kinerja (*achievement*)
  - b. Tantangan (*challenges*)
  - c. Tanggung jawab (*responsibility*)
  - d. Keterlibatan (*involvement*)
  - e. Kesempatan (*opportunity*)

### **Populasi**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh perawat bagian ruang rawat inap kelas III-B ruang Karang Asam yang berjumlah 31 perawat yang terdiri dari 10 PNS dan 21 Honorer.

### **Teknik Pengumpulan Data**

1. Penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan studi pustaka diantaranya dengan membaca buku-buku literatur, diktat-diktat kuliah, makalah dan catatan-catatan kuliah yang diperlukan untuk mengumpulkan teori dan konsep yang relevan dengan judul dan masalah yang diteliti.
2. Penelitian lapangan (*field work research*) yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan penelitian secara langsung dilapangan atau pada objek yang diteliti. Dalam hal ini penulis menggunakan tiga cara, yaitu :
  - a. Observasi
  - b. Interview
  - c. Wawancara berstruktur dengan menyerahkan kuisioner

### **Alat Pengukur Data**

Alat pengukur data dalam penelitian kuantitatif didasarkan pada skala variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan, yang dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Kemudian skala tersebut dikerjakan dengan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Selanjutnya bagi jenjang skor bagi pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini, penulis menggunakan nilai skala 3 jenjang dengan masing-masing diberikan nilai atau skor dengan tingkatan sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban (a) diberi nilai 3
- b. Untuk jawaban (b) diberi nilai 2
- c. Untuk jawaban (c) diberi nilai 1

Sedangkan penelitian tersebut diukur sesuai dengan indikatornya berdasarkan hasil jawaban responden melalui kuisioner yang dibagikan. Dari total skor dibagi dengan frekuensi yang ada, maka diperoleh nilai rata-rata yang merupakan jawaban responden untuk setiap indikator.

**Teknik Analisis Data**

Untuk data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan penulis menggunakan teknik koefisien korelasi *rank spearman* (Siegel, 1994:256) dengan formulasi sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

Dimana :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

Dengan faktor korelasi jumlah kuadrat himpunan yang berangka kembar pada variabel X dan Y yaitu :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan :

$r_s$  = Koefisien korelasi atau nilai derajat besarnya hubungan (*Spearman*)

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dari skor observasi variabel X

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dari skor observasi variabel Y

$\sum d_i^2$  = Jumlah selisih rangking antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah Responden

T = Faktor korelasi untuk himpunan yang berangka kembar

t = Banyaknya nilai yang berangka kembar pada suatu rangking tertentu

12 = Bilangan konstanta

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya hubungan kedua variabel, menurut Sugiyono (2009:184) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Nilai Interpretasi Koefisien Korelasi**

No.	Interval Nilai	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (2009:184)

## **Hasil Penelitian**

### ***Analisis Data***

Dari hasil rekapitulasi data variabel insentif dengan persentase skor sebesar 41,5 %, masuk dalam klasifikasi hubungan yang cukup kuat. Dapat disimpulkan bahwa sebagian dari responden memberikan pendapat bahwa pemberian insentif pada RSUD I.A Moeis Samarinda khususnya ruang rawat inap kelas III dalam kategori yang cukup baik. Namun dari hasil perhitungan data yang telah diperoleh dapat dilihat bahwa dari perhitungan perindikator, diketahui bahwa insentif yang diterima perawat ruang rawat inap kelas III cukup sesuai, dimana terdapat 51,6 % perawat mengatakan insentif yang diterima cukup sesuai dengan beban kerja yang ada. Pemberian insentif ini juga memotivasi perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan sesuai dengan tugas yang diberikan, dimana terdapat 61,3 % perawat merasa termotivasi dengan adanya pemberian insentif. namun lain halnya dengan penerimaan bonus, 87,1 % perawat mengatakan tidak pernah menerima bonus saat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tetapi dalam tingkat kepuasan dengan bonus yang diterima, 51,6 % perawat merasa cukup puas dengan bonus yang diterima berdasarkan keterampilan dan upaya perawat dalam bekerja. Namun dalam kesesuaian metode dan prosedur pemberian bonus, 41,9 % perawat menjawab metode dan prosedur pemberian bonus masih dirasa tidak sesuai dengan golongan, pendidikan dan masa kerja.

Dari hasil perhitungan jawaban responden yang telah diperoleh dapat diketahui bahwa pemberian promosi dapat memotivasi perawat dalam bekerja, dimana 42 % perawat mengatakan pemberian promosi memotivasi perawat untuk berprestasi dan menunjukkan kerja yang baik. Namun dalam hal pujian dan ucapan terimakasih, 67,74 % perawat mengatakan kadang-kadang mendapat pujian dan ucapan terimakasih dari tempat bekerja.

Sedangkan dari hasil rekapitulasi data variabel motivasi kerja (Y) dengan persentase skor sebesar 52 %, masuk dalam klasifikasi hubungan yang cukup kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat RSUD I.A Moeis Samarinda khususnya ruang rawat inap kelas III mempunyai motivasi kerja yang cukup tinggi. Dari hasil perhitungan jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja perawat ruang rawat inap kelas III dapat dilihat dari kinerja perawat, dimana 83 % perawat merasa selalu berusaha memantau dan memelihara kondisi pasien. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kesiapan perawat, dimana terdapat 51 % perawat yang merasa selalu sigap dalam menanggapi keluhan pasien. Dalam hal tingkat kehadiran, 67,7 % perawat memiliki kehadiran yang baik dalam bekerja.

Dari hasil jawaban responden mengenai tantangan dalam melaksanakan pekerjaan, dimana terdapat 81 % perawat kadang-kadang mengalami kesulitan atau mendapat tantangan dalam bekerja. Kesulitan yang didapat karena fasilitas rumah sakit yang masih kurang memadai. Dalam hal tugas baru yang diberikan atasan, terdapat 71 % perawat yang merasa cukup mempengaruhi motivasi perawat dalam bekerja.

Dari hasil perhitungan jawaban responden yang telah diperoleh diketahui bahwa tanggung jawab perawat dalam pekerjaannya cukup tinggi, dimana terdapat 48 % perawat yang mempunyai kesadaran yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dan 51,6 % perawat merasa selalu penuh tanggung jawab dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien.

Dari hasil perhitungan jawaban responden yang diperoleh mengenai keterlibatan perawat di tempat bekerjanya, dimana 74,2 % perawat mengatakan kadang-kadang dilibatkan dalam mengambil keputusan baik berupa saran maupun tindakan keperawatan.

Dari hasil perhitungan jawaban responden yang diperoleh diketahui, diman terdapat 45,2 % perawat yang pernah mendapat kesempatan untuk belajar atau mengembangkan bakat dan kemampuan. Kesempatan tersebut berupa pelatihan maupun seminar-seminar yang dapat memberikan pengetahuan lebih kepada perawat. Dalam hal kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan atau pekerjaan yang lebih baik, 67,7 % perawat mengatakan pernah mendapat kesempatan tersebut. Dengan adanya pertukaran tugas maupun kesempatan menjadi penanggung jawab dalam tempat bekerjanya.

### ***Pembahasan***

Berikut ini penulis akan membahas hasil dari penelitian terhadap pembuktian hipotesis antara variabel (X) insentif dengan variabel (Y) motivasi kerja perawat ruang rawat inap kelas III RSUD I.A Moeis Samarinda.

Dimana dari perhitungan rekapitulasi variable insentif (X) yang diukur dengan pemberian insentif material dan insentif non material dapat diketahui 41,5 % dari 31 responden sebagian besar berpendapat bahwa pemberian insentif pada RSUD I.A Moeis Samarinda khususnya ruang rawat inap kelas III diberikan cukup sesuai dengan harapan. Dan dari rekapitulasi variable motivasi kerja (Y) yang diukur melalui kinerja, tantangan, tanggung jawab, keterlibatan, dan kesempatan dapat diketahui 52 % dari 31 responden sebagian besar berpendapat bahwa memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Pada tabel baku koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh jumlah  $d_i(x-y)$  dengan jumlah 0, dan menghasilkan jumlah  $d_i^2(x-y)^2$  dengan jumlah 91,43. Untuk perhitungan angka kembar pada variabel insentif (X) terdapat 7 himpunan yang berangka kembar dari 31 responden dengan untuk variabel X yaitu 59. Dari jumlah tersebut, dilakukan perhitungan untuk angka kembar dan diperoleh  $\sum x^2 = 2421$ . Sedangkan untuk variabel motivasi kerja (Y) terdapat 6 himpunan angka kembar dari 31 responden dengan jumlah 60. Kemudian dari jumlah tersebut dilakukan perhitungan untuk angka kembar dan diperoleh hasil  $\sum y^2 = 2420$ .

Selanjutnya dilakukan perhitungan korelasi *rank spearman* untuk kedua variabel dan didapatkan  $r_s$  empiris (hitung) = 0,981 dan masuk dalam tingkat hubungan sangat kuat (hal.45). Dan hasil tersebut lebih besar dibandingkan dengan  $r_s$  teoritis (tabel) pada tingkat signifikansi 0,05 berdasarkan tes dua sisi dengan N = 31, yaitu  $0,981 > 0,356$ . Dari hasil perhitungan tersebut maka,

hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara pemberian insentif dengan motivasi kerja Perawat di RSUD I.A Moeis Samarinda khususnya di ruang rawat inap kelas III yaitu sebesar 0,981. Berdasarkan hasil tersebut maka pemberian insentif memotivasi kerja perawat sudah tercapai cukup baik di RSUD I.A Moeis Samarinda, namun pemberian insentif lebih ditingkatkan lagi sehingga motivasi kerja perawat ruang rawat inap kelas III juga meningkat.

Dengan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif dalam arti apabila pemberian insentif dilakukan dengan baik dan sesuai dengan beban kerja dan harapan perawat maka motivasi kerja perawat akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif penelitian ini diterima.

## **Penutup**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan uraian analisis dan pembahasan yang telah di uraikan maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan perhitungan data yang telah diperoleh dari variabel insentif dengan diukur melalui indikator insentif material berupa bonus berbentuk uang dan insentif non material berupa promosi dan pujian atau ucapan terimakasih. Dari perhitungan rekapitulasi untuk variabel insentif maka dapat diketahui bahwa pemberian insentif kepada perawat ruang rawat inap kelas III termasuk dalam kategori cukup kuat, dimana 41,5 % dari 31 responden berpendapat bahwa pemberian insentif di RSUD I.A Moeis Samarinda khususnya ruang rawat inap kelas III cukup sesuai dan responden cukup puas dengan pemberian insentif yang telah dilakukan. Namun dari hasil penyajian data yang telah diperoleh masih terlihat pemberian insentif kurang maksimal, dimana terdapat 27 responden yang mengatakan bahwa tidak pernah bonus saat melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk tingkat kesesuaian metode dan prosedur pemberian bonus, 13 responden berpendapat masih tidak sesuai dengan golongan, pendidikan dan masa kerja perawat.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan perhitungan data yang telah diperoleh dari variabel motivasi kerja dengan diukur melalui indikator kinerja, tantangan, tanggung jawab, keterlibatan, dan kesempatan. Dari perhitungan nilai keseluruhan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja perawat ruang rawat inap kelas III termasuk dalam kategori cukup kuat, dimana dapat dilihat bahwa perawat memiliki motivasi yang cukup baik dalam melakukan pekerjaannya. Namun dari hasil penyajian data yang telah diperoleh dapat diketahui bahwa tingkat pengaruh pemberian tugas baru dari tempat bekerja cukup mempengaruhi motivasi kerja perawat, dimana 22 responden berpendapat cukup mempengaruhi dan 8 responden berpendapat sangat mempengaruhi motivasi kerja perawat. Mengenai kesempatan perawat

- untuk mendapatkan promosi atau pekerjaan yang lebih baik, 10 dari 31 responden mengatakan tidak pernah mendapatkan kesempatan tersebut.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan korelasi koefisien *rank spearman* yang diperoleh sebesar 0,981 dalam nilai interpretasi koefisien korelasi masuk dalam tingkat hubungan yang sangat kuat. Dan hasil dari  $r_s$  dibandingkan dengan  $r_{s\alpha}$  teoritis dengan tingkat signifikansi 0,05 berdasarkan tes dua sisi yaitu  $0,981 > 0,356$ . Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis alternatif penelitian diterima. Artinya terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat ruang rawat inap kelas III RSUD I.A Moeis Samarinda. Dari hasil penelitian yang telah diuraikan, maka terdapat hubungan positif antara pemberian insentif dengan motivasi kerja dimana apabila insentif diberikan kepada perawat sesuai dengan beban kerja dan harapan perawat, maka akan meningkatkan motivasi kerja perawat dalam pelayanan kepada masyarakat.

### **Saran**

Sesuai dengan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Mengenai pemberian insentif material kepada perawat ruang rawat inap kelas III, hendaknya Pimpinan RSUD I.A Moeis dapat meningkatkan insentif para perawat. Karena meskipun insentif material yang diberikan RSUD I.A Moeis Samarinda menurut pendapat sebagian dari responden cukup sesuai namun masih ada sebagian responden merasa insentif yang diterima masih tidak sesuai dengan harapan. Selanjutnya mengenai pemberian insentif non material kepada perawat ruang rawat inap kelas III, hendaknya Pimpinan, Kepala Keperawatan maupun Kepala Ruangan dapat turun langsung untuk memberikan ucapan terima kasih kepada maupun pujian kepada perawat yang melakukan pekerjaannya dengan baik. Karena hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja perawat untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih baik lagi.
2. Mengenai motivasi kerja perawat ruang rawat inap kelas III RSUD I.A Moeis Samarinda tergolong cukup tinggi. Namun hendaknya Pimpinan, Kepala Keperawatan, maupun Kepala Ruangan lebih memberikan motivasi kepada perawat terutama dalam memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan atau pekerjaan yang lebih baik sesuai dengan penilaian kinerja masing-masing perawat dan diberikan pelatihan kepada perawat agar para perawat lebih memiliki pengetahuan dan dapat melaksanakan pelayanan keperawatan dengan baik kepada masyarakat.

### **Daftar Pustaka**

- Arep, Ishak. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti. Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

- Badrudin. 2013. *Dasar Dasar Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Bungin, Burhan. H. M. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- 2004. *Manajemen Tenaga Kerja Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Poerwadarminta. 2003. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistik Untuk Penelitian, Pendidikan, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti. 2002. *Metodologi Penelitian*. Mandar Maju. Bandung.
- Siswanto, H.B. 2008. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Terry, R. George. 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zainun, Buchari. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara. Jakarta.

**Sumber internet :**

<http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=35279>

**Sumber Peraturan Perundang-Undangan :**

Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok pokok kepegawaian pasal 33 ayat 1 dan 2