PENGARUH PEMBERIAN INSENTIVE, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSUD SITI FATIMAH

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh:

Citra Indah

NPM. 1701110047

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: Citra Indah
Nomor Pokok/Nim	: 1701110047
Jurusan/prog. Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIVE, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSUD SITI FATIMAH**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 21/10/2021 Pembimbing I : **Lusia Nargis, SE,M.Si**
NIDN. 0222036101

Tanggal 21/10/2021 Pembimbing II : **Kamariah,SE.,MM**
NIDN. 0221075802

167 /PS/DFE/ 21

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi,
Tanggal

Dr. Msy Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,
Tanggal

Mariyam Zanariah, SE.MM
NIDN. 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: Citra Indah
Nomor Pokok/Nim	: 1701110047
Jurusan/prog. Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIVE, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSUD SITI FATIMAH**

Penguji Skripsi :

Tanggal 21/10/2021 Ketua Penguji : **Lusia Nargis, SE,M.Si**
NIDN. 0222036101

Tanggal 21/10/2021 Penguji I : **Kamariah,SE.,MM**
NIDN. 0221075802

Tanggal 21/10/2021 Penguji II : **Nur Effen,SE,M.M**
NIDN.0202076102

167/PS/DFE/21

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi,
Tanggal

Dr. Msy Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,
Tanggal

Mariyam/Zanariah, SE.MM
NIDN. 0222096301

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Tak Masalah Seberapa Lambat Kau Berjalan Selama Kau Tak Pernah Berhenti"

(Mario Teguh)

"Tuntutlah ilmu setinggi mungkin dan amalkanlah ilmumu kepada orang lain. Sesungguhnya ilmu yang bermanfaat merupakan amalan yang tak pernah terputus."

KUPERSEMBAHKAN UNTUK :

- ***Kedua Orang Tuaku Ayah dan Ibu tercinta***
- ***Kak Perempuanku***
- ***Kedua Adik Laki-lakiku***
- ***dan Keluarga tersayang***
- ***Calon Imamku***
- ***Dosen-Dosen Jurusan Manajemen***
- ***Teman-teman Seperjuangan***
- ***Almamaterku***

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Citra Indah
NPM	: 1701110047
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh, yang berjudul **"Pengaruh Pemberian insentive, motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Siti Fatimah"** adalah benar-benar merupakan karya asli saya. Kecuali dalam kutipan yang disebutkan dalam sumbernya. Apabila terdapat adanya kesalahan, kekeliruan dengan pada skripsi ini, maka sepenuhnya tanggung jawab saya sebgai penulis.

Dengan demikian pernyataan ini saya byat yang sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagai mana mestinya.

Palembang, September 2021

Citra Indah

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih dan penyayang, tidak ada daya upaya dan kekuatan kecuali berasal dari-Nya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkankehadirat Nabi Agung Muhammad SAW. Berkat karunia dan pertolongan dari Allah SWT, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pemberian insentive, motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Siti Fatimah". sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi masih memiliki banyak kekurangan, namun dengan adanya bantuan, saran, dan dukungan dalam bentuk moral maupun materi dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Melalui kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kepada kedua orang tua serta keluarga saya yang telah memberikan doa dan dukungan selama proses pengerjaan pada skripsi ini.
2. Yth. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
3. Yth. Ibu Lusia Nargis, SE.,M.Si. Selaku Pembimbing Skripsi I telah memberikan saran, arahan dan bantuan dalam proses penulisan skripsi.
4. Yth. Ibu Kamariah, S.E., M.M. Selaku Pembimbing Skripsi II telah memberikan saran, arahan dan bantuan dalam proses penulisan skripsi.

5. Yth. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
6. Teman seperjuangan Melian, Rima, Rani, Balah,Mira S dan semuanya.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih. Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekuragan dalam penulisan skripsi ini, baik secara materi maupun penulisannya.

Dengan demikian kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan penulisan selanjutnya. Akhir kata, hanya kepada Allah SWT penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan referensi penelitian selanjutnya.

Palembang,

Penulis

Citra Indah

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR GAMBAR ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Perumusan Masalah 13

1.3 Tujuan Penelitian 14

1.4 Manfaat Penelitian 14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis 16

2.1.1 MSDM 16

2.1.1.1 Insentif 17

2.1.1.2 Tujuan Pemberian Insentif 18

2.1.1.3 Indikator Insentif 19

2.1.1.4 Jenis Jenis Insentif 20

2.1.2 Motivasi 21

2.1.2.1 Pengertian Motivasi 21

2.1.2.2 Penerapan Motivasi 21

2.1.2.3 Teori Motivasi 22

2.1.2.4 Indikator Motivasi 24

2.1.2.5 Karakteristik Motivasi 25

2.1.2.6 Tujuan Motivasi 25

2.1.3 Lingkungan Kerja 26

2.1.3.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja 27

2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja 28

2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja 29
2.1.4 Kinerja..... 29
2.1.4.1 Kinerja Pegawai 29
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 30
2.1.4.3 Indikator Kinerja 32
2.2 Penelitian Lain yang Relevan..... 33
2.3 Kerangka Berfikir 35
2.4 Hipotesis Penelitian 36
BAB III METODELOGI PENELITIAN
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian..... 37
3.1.1 Tempat Penelitian 37
3.1.2 Waktu Penelitian..... 37
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 37
3.2.1 Sumber Data..... 37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data..... 38
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling 39
3.3.1 Populasi..... 39
3.3.2 Sampel 39
3.3.3 Sampling Penelitian 40
3.4 Rancangan Penelitian..... 40
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel..... 41
3.5.1 Variabel Penelitian..... 41
3.5.2 Definisi Operasional Variabel..... 42
3.5.3 Instrument Penelitian 43
3.6 Uji Instrument..... 44
3.6.1 Uji Validitas..... 44
3.6.2 Uji Reliabilitas 45
3.7 Teknik Analisis Data 45
3.7.1 Analisis kualitatif..... 45
3.7.2 Analisis Kuantitatif 46
3.7.3 Analisis Statistik Inferensial 46

3.8 Uji Asumsi Klasik 46
3.8.1 Uji Normalitas..... 47
3.8.2 Uji Heterogenitas 48
3.8.3 Uji Multikolinieritas..... 49
3.8.4 Uji Regresi Linear Berganda 50
3.8.5 Analisis Asosiatif..... 51
3.8.5.1 Pengujian Hipotesis 51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Sejarah Singkat Rumah sakit siti Fatimah 53
4.2 Keadaan Geografis Rumah Sakit Siti Fatimah 53
4.3 Visi dan Misi RSUD Siti Fatimah 54
4.3.1 Visi RSUD Siti Fatimah 54
4.3.2 Misi RSUD Siti Fatimah 54
4.3.3 Struktur Organisasi 55
4.3.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab 55
4.4 Pembahasan..... 59
4.4.1 Analisis Profil Responden 59
4.4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 59
4.4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... 60
4.4.1.3 Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan..... 60
4.5 Analisis Data Penelitian (SPSS Versi Windows) 61
4.5.1 Uji Validitas Insentif (X_1)..... 61
4.5.2 Uji Variabel Reabilitas Insentif (X_1) 61
4.5.3 Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)..... 63
4.5.4 Uji Reabilitas Motivasi (X_2)..... 66
4.5.5 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)..... 67
4.5.6 Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X3) 69
4.5.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)..... 70
4.5.8 Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)..... 72
4.5.9 Uji Normalitas 73
4.5.10 Uji Heterogenitas 75

4.5.11 Uji Multikolonieritas..... 76
4.5.12 Uji Regresi Berganda..... 77
4.5.13 Uji Hipotesis 78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 81
5.2 Saran 82
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel : Halaman

1.1 Insentif Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah Tahun 2020 4

1.2 Jumlah Pegawai Kontrak RSUD Siti Fatimah 2020 5

1.3 Survei Awal Tingkat Kepuasan Pengunjung RSUD Siti Fatimah 2021 8

1.4 Absensi Pegawai Kontrak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah 2020 9

2.1Penelitian Lain yang Relevan 33

3.1 Waktu Penelitian 37

3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian 43

3.3 Skala Likert 44

4.1 Jenis Kelamin Responden 59

4.2 Karateristik Responden Berdasarkan Usia/Umur 60

4.3 Jenis Kelamin Responden 61

4.4 Uji Validitas Variabel Insentif 63

4.5 Uji Validitas Motivasi 66

4.6 Uji Validitas Lingkungan Kerja 69

4.7 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) 72

4.8 Gambar Kurva P-Plot 73

4.9 Hasil Uji Normallitas Kolmogorov-Smirnov 75

4.10 Uji Heterogenitas 76

4.11 Uji Multikolonieritas 77

4.12 Uji Parsial 79

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

2.1 Kerangka Fikir 35

4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Siti Fatimah Palembang 55

4.1 Gambar Kurva P-Plot..... 74

ABSTRAK

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah unutk mengetahui bagaimana pengaruh insentive, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rsud Siti Fatimah. Dalam penelitian ini menggunakan data primer berupa jawaban responden dari pengumpulan data kuesioner. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi terhadap tempat penelitian untuk mengetahui lebih jauh mengenai kondisi RSUD Siti Fatimah tersebut. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, dimana sampel penelitian ini berjumlah 60 digunakan seluruhnya sebagai sampel.

Metode yang digunakan adalah analisis uji parsial (T) dan Uji Simultan (F) untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independent terhadap dependent dengan bantuan software SPSS 20 yang digunakan dalam menganalisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentive tidak memiliki pengaruh yang bersar terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Fatimah.

Secara parsial (uji t), nilai P-value Insentif -3,238 < 0,05 yang secara signifikasi tidak memiliki pengaruh dan bernilai negatif. Motivasi nilai P-Value 14,413 > 0,05 yang secara signifikasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai P-Value sebesar 4,025 > 0,05 kedua variabel ini sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai RSUD Siti Fatimah.

Kata Kunci : Insentive, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

RIWAYAT HIDUP

Citra Indah, lahir di Palembang pada tanggal 18 November 1998 anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan Bapak M. Yusuf dan Ibu Neneng.

Sekolah Dasar Negeri 151 Palembang diselesaikan pada tahun 2008, Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Palembang diselesaikan pada tahun 2014 dan Selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan 5 Palembang pada tahun 2017. Pada Tahun 2017 saya memasuki Fakultas Ekonomi Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2021

Citra Indah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu instansi atau perusahaan memegang peranan yang sangat penting dimana hal yang dapat menunjang kemajuan dan keberhasilan itu sendiri. Ditambah lagi dengan salah satu faktor didalamnya adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Atas dasar itu sumber daya manusia berhubungan langsung dalam mengelola, mengatur dan menjalankan kinerja sebuah instansi.

Suatu Instansi tidak terlepas dari kuatnya keterlibatan tenaga kerja manusia, dengan ditunjangnya memiliki teknologi yang canggih serta sarana prasarana yang lengkap yang mendukung, justru tetap tidak terlepas dari tenaga kerja sumber daya manusia(SDM) yang melaksanakannya, dengan harapan tujuan instansi tersebut dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Seiring dengan terjadinya perubahan yang begitu pesat dan cepat dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat. terutama pada aspek yang berhubungan dengan palayanan masyarakat, maka setiap pelayanan kesehatan masyarakat diharapkan mampu merespon secara cepat tuntutan dan harapan masyarakat yang semakin kompleks untuk palayanan. Dengan adanya tuntutan pelayanan masyarakat yang komples tersebut, maka seluruh jajaran pemerintah pelayanan kesehatan harus memiliki komitmen dan loyalitas yang sama dan kuat untuk memenuhi pelayanan kesehatan masyarakat terhadap pegawainya.

Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah (RSUD) merupakan satu-satunya rumah sakit terbesar yang ada di wilayah palembang, sebagai satu-satunya instansi pemerintah yang berhubungan langsung dengan pelayanan kesehatan masyarakat tentu dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakatnya. Maka dari hal itu, semakin besar tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan Rumah Sakit, akan mendorong pihak manajemen, secara terus menerus melakukan upaya untuk meningkatan pelayanannya.

Visi dari rumah sakit umum daerah Siti Fatimah adalah Menjadi rumah sakit umum rujukan Nasional dan Rumah Sakit Pendidikan yang mampu mewujudkan pelayanan yang bermutu, profesional, efisien, dengan standar pelayanan kelas dunia. Sedangkan Misi dari rumah sakit umum daerah siti fatimah adalah Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang paripurna, bermutu, prima, informatif, dan efektif dengan tetap memperhatikan aspek sosial kemasyara katan, Menyelenggarakan pelayanan yang mengutamakan keramahan, kecepatan, keselamatan, keamanan, kemudahan, dan kenyamanan, Memberikan pelayanan rujukan yang berfungsi sebagai pusat rujukan tertinggi dengan menggunakan teknologi modern dan pelayanan kesehatan secara komprehensif kepada masyarakat, Mengembangkan pendidikan, pelatihan dan penelitian yang terintegrasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan, serta Menjalin kerja sama dengan institusi terkait untuk meningkatkan kinerja.

Dalam pencapaian visi dan misi tersebut maka diharapkan kinerja pegawai dirumah sakit terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja pegawai rumah sakit mengalami pasang surut. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, dan

juga sempat menanyakan pada pegawai rumah sakit dibagian, personal care, bahwasannya terjadi penurunan kinerja yang terjadi karena kurangnya insentif finansial yang mereka terima. Dalam fenomena yang sering terjadi, banyak yang dapat menjadi faktor naik turunnya kinerja dalam sebuah instansi yang membuat pegawai atau karyawan loyal terhadap kinerjanya, dari semua itu tentu ada sebuah hal yang membuat mereka loyal dalam tempat dimana mereka bekerja. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja pegawai yakni dengan cara memberikan insentif finansial yang diberikan kepada pegawai agar didalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan kinerjanya.

Upaya yang dilakukan oleh sebuah instansi dalam memberikan motivasi kepada pegawai yaitu dengan pemberian insentif. Pemberian insentif merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai dan juga untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Pegawai suatu rumah sakit akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan rumah sakit, jika manajemen memperhatikan dan memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi (Zenah, 2014: 451-463). Sedangkan menurut Terry dalam Suwatno (2015: 234), mengemukakan pendapat bahwa insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja.

Menurut Hasibuan (2015: 125) insentif merupakan imbalan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas standar dimana upah insentif tersebut merupakan alat yang dipergunakan mendukung prinsip adil dalam pemberian insentif, salah satu upaya yang ditempuh oleh instansi untuk mencapai tujuan adalah dengan meningkatkan kinerja. Untuk mendorong

peningkatan kinerja pegawai, salah satunya dengan pemberian insentif oleh instansi merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan para pegawai. (Notoatmojo, 2015: 8).

Bagi pegawai, harapan untuk mendapatkan uang merupakan satu-satunya alasan mereka untuk giat bekerja, namun ada juga yang berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Karna seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai dimasyarakat dan sekitarnya ketimbang dengan tidak bekerja atau sebagai pengganguran. Berikut tabel data insentif pegawai instalasi rumah sakit siti fatimah tahun 2020.

Tabel 1.1 Insentif Pegawai
Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah tahun 2020

Honorer Staff/Devisi	Insentif
Kebidanan	500.000
Penyakit Dalam	500.000
Anak-anak	500.000
Neonatus	500.000
Jasa Medis Rawat Inap	500.000
Mata	500.000
Sayraf & Paru	500.000
Bedah Sentral	500.000
Gawat Darurat	500.000
ICU/PICU/NICU	500.000
Laboratorium	500.000
Rawat Jalan	500.000
THT	500.000
Keperawatan	250.000
Jasa Medis Yanmed	681.000
Jasa Medis PPI	2.000.000
Radiologi	2.300.000
Phisiotherapi	2.100.000
Farmasi	500.000
Gizi	500.000
CSSD	500.000

Sumber: Data Primer, RSUD Siti Fatimah

Dapat dilihat pada tabel diatas insentif yang diterima oleh pegawai Tenaga kontrak Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) dan Tenaga kerja Harian BLUD yang merupakan insentif yang diterima berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan yang diemban dan insentif yang diterima ini diperoleh tidak sesuai dengan jadwal perbulan yang seharusnya mereka terima dikarenakan insentif yang diterima menunggu dana dari Dinas Kesehatan terkumpulkan dari pihak keuangan Rumah Sakit.

Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah Palembangada 3 kategori status kepagawai non PNS yaitu Pegawai kontrak APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah) dimana merupakan pegawai non PNS yang di kontrak langsung oleh Dinas Kesehatan Provinsi Kota Palembang yang merupakan tenaga kerja rumah sakit siti fatimah yang berjumlah 50 orang dan pegawai lepas harian BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) adalah pegawai non PNS yang dikontrak langsung oleh rumah sakit yang bekerja tahun 2020 yang berjumlah 15 orang serta pegawai negeri sipil (PNS) yang berjumlah 85 orang pegawai.

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Kontrak RSUD Siti Fatimah 2020

Tahun	Pegawai	Jumlah
2020	Tenaga Kerja APBD	50
	Tenaga Kerja BLUD	15
	Tenaga Kerja (PNS)	85
	Total	**150**

Sumber: data primer, RSUD Siti Fatimah

Berdasarkan observasi peneliti setiap jenis insentif terdapat perbedaan antara insentif pegawai kontrak APBD, BLUD dan Insentif yang diterima oleh pegawai negeri sipil di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan. Ada 3 (tiga) jenis insentif yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah Palembangdiluar insentif tahunan yang diterima PNS (sesuai aturan), diantaranya seperti honor kegiatan, uang lembur, dan uang hari raya. Honor Kegiatan merupakan insenif yang didapat ketika menyelesaikan suatu kegiatan, uang lembur diberikan saat pegawai mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja disesuaikan dengan jumlah hari lemburnya, uang hari raya diberikan ketika ada hari raya idul fitri dan besarnya uang hari raya disesuaikan dengan kemampuan bidang masng-masing, begitu juga dengan uang akhir tahun yang diberikan pada saat akhir tahun disesuaikan dengan kemampuan bidang masing-masing.

Dari 3 jenis insentif finansial yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah Palembang tidak semuanya dapat dinikmati oleh setiap pegawai, hanya pegawai yang berstatus PNS saja yang dapat menikmati semua jenis insentif finansial yang ada. Pegawai kontak APBD atau pegawai kontrak daerah hanya memperoleh insentif dari honor kegiatan dan lembur yang dilaksanakan, sementara tenaga kontrak BLUD rumah sakit tidak mendapat insentif dari honor lembur melaikan mendapat honor kegiatan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, peneliti sempat menanyakan ke bagian SDM untuk menanyakan bagaimana kinerja pegawai kontrak yang ada di rumah sakit siti fatimah pada tanggal 8 Juni 2021 diketahui bahwa kinerja pegawai kontrak baik APBD maupun BLUD rumah sakit Siti

Fatimah condong masih rendah. Fenomena yang terjadi adalah banyak pegawai kontrak daerah APBD sampai saat ini belum menerima gaji pekerjaan yang telah mereka lakukan. Condongnya penurunan kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktunya, sikap pegawai yang kurang ramah terhadap pengunjung serta pegawai yang kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan pasien. Pemberian insentif terhadap pegawai menjadi acuan untuk pegawai agar dapat bekerja dan memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada masyarakat atau malah sebaliknya. Pemberian insentif terhadap pegawai menjadi salah satu penyemangat untuk para pegawai rumah sakit hal ini Non PNS.

Berdasarkan pra penelitian yang peneliti lalukakn peneliti membagikan quisioner awal ke pengunjung rumah sakit siti fatimah untuk mengetahui tingkat kepuasan pelayanan yang diberikan. Dari 10 pengunjung Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah pada diketahui bahwa tingkat kepuasan penngunjung rumah sakit berbeda-beda. Diantara pengunjung yang menyatakan bahwa mereka masih merasa kurang puas akan pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah dengan dibuktikan jam pelayanan untuk berobat yang terkadang tidak tepat waktu serta kurangnya kecepatan serta sigap pegawai pelayanan yang seharusnya mengutamakan pelayanan terhadap pengunjung rumah sakit dan lain sebagainya. Hal ini menjadi penting untuk diperhatikan dimana dengan adanya ketidak puasan pengunjung (pasien) kan berdampak citra buruk terhadap rumah sakit.

Tabel 1.3

Survei Awal Tingkat Kepuasan Pengunjung RSUD Siti Fatimah 2021

No.	Pertanyaan	Puas	Tidak Puas
1	Saya merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan	50%	50%
2	pegawai dalam melayani pengunjung dengan cepat	70%	30%
3	Jam Pelayanan yang diberikan tepat waktu	40%	60%
4	Pegawai dalam melayani penuh dengan ramah tamah dan senyum	30%	70%
5	kemampuan pegawai memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera, akurat, dan memuaskan	40%	60%
6	Fasilitas Ruang tunggu yang cukup nyaman, WC dan air	80%	20%
7	Tenaga Medis dan Pegawai berpenampilan rapi dan bersih	70%	30%
8	Memiliki Petunjuk yang Jelas	40%	60%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari tabel diatas diketahui masih terdapat ketidak puasan pengunjung rumah sakit terhadap kinerja dan pelayanan pegawai rumah sakit. Pada hakikatnya kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat tergantung dari kinerja pegawai tersebut, jika kinerja pegawai tersebut rendah, maka pelayanan yang diberikan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah Palembangjuga tidak maksimal. Sepanjang tahun 2020 pegawai Rumah sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah menunjukkan tingkat absensi yang flukuatif, toleransi absensi merupakan batas diperbolehkannya pegawai terlambat atau tidak masuk kerja biasanya karena sakit, kematian keluarga ataupun kendala-kendala lain yang terjadi diluar dugaan. Pegawai tidak diperbolehkan tidak masuk

kerja jika tidak ada izin atau kejelasan yang pasti, tingkat absensi pegawai tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.4 Absensi Pegawai Kontrak
Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah 2020

Bulan	**Keterangan**			**Jumlah**
	TK (Tanpa Keterangan)	S	I	
Januari	2	6	2	10
Februari	1	4	1	6
Maret	2	1	0	3
April	2	5	1	8
Mei	3	3	2	8
Juni	2	0	3	5
Juli	1	0	2	3
Agustus	2	2	1	5
September	1	0	0	1
Oktober	2	1	0	3
November	2	0	1	3
Desember	1	0	0	1

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui jumlah pegawai yang sakit, izin dan tidak hadir tanpa keterangan berbeda-beda setiap pegawai sesuai sakit yang diderita dan kepentingan tertentu untuk pegawai yang izin. Sedangkan untuk karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 21 hari kerja. Tingkat absensi yang tinggi menunjukan jam kerja yang hilang, hal ini menunjukan penundaan pekerjaan yang berarti terhambatnya aktifitas kerja. kinerja pegawai rumah sakit umum daerah masih cenderung melesu, hal ini ditunjukan dengan absensi kehadiran pegawai rumah sakit umum daerah ditambah lagi banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktunya, sikap pegawai yang kurang ramah

terhadap pengunjung serta pegawai yang masih lambat dalam melayani pengunjung.

Sehubungan dengan kinerja, setiap pegawai diharapkan dapat bekerja dengan baik hal itu tidak terlepas dari pemberiaan insentif yang layak. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuaan organisasi yang telah ditetapkan para atasan atau kepala instansi. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu instansi secara efektif dan efisien karna adanya kebijakan atau program yang lebih baik dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja pegawai mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadikan tanggung jawabnya. Akibat menurunnya kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah akan berakibat Tujuan rumah sakit tidak tercapai dengan baik, Beban pekerjaan pegawai bertambah karena banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu dan Ketidakdisiplinan Meningkat.

Menurut Siagian (2015: 265) guna lebih mendorong semangat kerja yang lebih tinggi, banyak instansi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi pegawai. insentif mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja pegawai. Insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong pegawai untuk dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Insentif akan memberikan dorongan pada diri seseorang agar mau bekerja lebih baik dan agar lebih dapat mencapai

tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasinya.

Faktor motivasi kerja pada rumah sakit juga memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual pegawai, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja pegawai dimulai dari dengan peningkatan motivasi kerja. Pegawai dan instansi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan instansi. Apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi rumah sakit.

Salah satu bentuk motivasi kerja pada rumah sakit adalah dengan pemberian dukungan dari atasan agar termotivasi dalam menjalankan suatu pekerjaan yang berdampak positif pada kinerja pegawai. Motivasi harus menjadi tugas pimpinan dan manajemen agar pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Berdasarkan fenomena-fenomena yang peneliti lihat, biasanya pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan. Sebaliknya jika pegawai yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi rumah sakit untuk untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya agar kinerja pegawai menjadi baik.

Jika kinerja pegawai baik, maka rumah sakit harus dapat memberikan fasilitas penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Sarana dan prasarana pendukung antara lain seperti lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang

baik (sarana dan prasarana yang baik) atau buruk (ruangan kerja yang kurang luas, yang kurang nyaman karena dapat menganggu konsentrasi dalam bekerja). Kenyamanan lingkungan kerja pegawai dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja pegawai dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja pegawai yang tinggi. Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif memungkinkan seorang pegawaidapat meningkatkan kinerja mereka sendiri. Kondusifnya lingkungan rumah sakit itu bisa menambah semangat pegawai dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang diharapkan adalah lingkungan kerja yang menyenangkan baik secara lahir maupun mental. Pegawai merupakan manusia biasa dan manusia yang senang akan kondisi yang indah, bersih, tidak bising, aman, pencahayaan yang cukup dan sebagainya. Lingkungan kerja yang demikian akan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Akan tetapi lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menyebabkan pegawai semangat kerjanya menurun.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan, Lingkungan kerja kondusif dapat juga mencakup tempat kerja dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan. Setiap pegawai akan mengharapkan

lingkungan kerja tempat mereka bekerja baik dan tidak membosankan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti yang diharapkan maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap suasana kerja dan kebiasaan kerja pegawai, sehingga berdampak langsung terhadap hasil kerja dan semangat kerja pegawai yang bersangkutan.

Dalam mencapai tujuan rumah sakit umum daerah (RSUD) Siti Fatimah Palembang harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, oleh karena itu pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah Palembang yang siap selalu bertugas sebagai pelayan masyarakat. Dengan kinerja yang baik pada hakikatnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat akan baik pula hal itu tergantung dari kinerja pegawai tersebut, jika kinerja pegawai tersebut rendah, maka pelayanan yang diberikan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah Palembang juga tidak maksimal.

Berdasarkan permasalahan inilah penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pemberian insentive, motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan"

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pertanyan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pemberian insentif, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai RSUD Siti Fatimah Palembang?

2. Bagaimana pengaruh pemberian insentif secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD Siti Fatimah?
3. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD Siti Fatimah?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD Siti Fatimah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini adalah memberikan bukti secara empiris yang dilakukan di RSUD Siti Fatimah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai RSUD Siti Fatimah Palembang.
2. Untuk menganalisis pemberian insentif secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD Siti Fatimah Palembang.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD Siti Fatimah Palembang.
4. Untuk menganaisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD Siti Fatimah Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti Sebagai bahan masukan untuk menambah pengetahuan serta wawasan mengenai masalah terutama permasalahan yang berhubungan dengan insentif, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai
2. Bagi RSUD Siti Fatimah Sebagai Koordinator kepada managment bRumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah dan rumah sakit lainnya sebagai upaya pembinaan sumber daya manusia, pengembangan dan pengambilan kebijakan dalam kinerja pegawai.
3. Bagi akademis, hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian lain yang sejenis. Hasil penelitian dapat memotivasi penelitian lain untuk mengembangkan pemikiran-pemikiran yang bermanfaat. Selain itu, hasil penelitian juga dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan, refrensi dan dokumentasi ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

Edison, Emron. Dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi.* Bandung: Alfabeta

Hasibuan, Malayu. 2015. *Manusia Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hariandja, Marihot T.E, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan,Malayu S. P. 2015. *Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.* Caps. Yogyakarta.

Ishak, Arep Dan Hendri Tanjung. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

Karyoto. 2016. *Dasar - Dasar Manajemen Teori, Definisi Dan Konsep*. Yogyakarta : Andi.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Cetakan Ke-1. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Lusri, L., & Siagian, H. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan.* Surabaya: PT. Borwita Citra Prima

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Nursalam. 2015. *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan:Pendekatan Praktis.* Jakarta Selatan: Salemba Medika

Natoatmodjo, Soekidjo.2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior.* Jakarta: Salemba Empat.

Schuler Dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*; *Buku* 2, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat

Suwatno. 2015. *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Siagian, Sondang. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sarwoto. 2015. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif Dan R&D*. Bandung Alfabeta.

Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). Cetakan Ke Viii.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Zenah, Syarifah Nur. 2014. *Hubungan Pemberian Insentif Dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Kelas Iii Rsud Inche Abdul Moeis Samarinda*. *E Journal Administrasi Negara,* 2014, Vol.3 No.2, Hal. 451- 463.

SUMBER LAIN:

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja Dalam Pasal 1

Pasal 1 Angka 2 Uu No. 13 Tahun 2003

Permenkes Nomor 56 Tahun 2014

Undang-Undang Tahun 2009 Pasal 5

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340 Tahun 2010