
PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN KEUANGAN RUMAH SAKIT USADA INSANI DI TANGERANG

Abdul Muiz¹Dani Christian²

Program Studi Manajemen
STIE Triguna Tangerang

Jl. K.H.M. M. Dahlan, Tangerang, Banten, Indonesia

abdulmuiz@stie-triguna.ac.id¹, dani_christian@stie-triguna.ac.id²

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “ Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang ”. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini karena berdasarkan pengamatan peneliti yang terjadi pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang , para pegawainya masih kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini terlihat masih ada sebagian dari pegawai yang datang terlambat, dan terlambat kembali setelah jam istirahat siang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang . Dalam penelitian skripsi ini peneliti menggunakan metode *field research* (penelitian lapangan) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya pada penelitian dengan angket (*questionnaire*). Sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi itu dengan jumlah 100 orang. Dengan jumlah populasi (N) Pegawai pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang sebanyak 212 orang dengan persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dikehendaki (e) sebesar 0,07205 atau 7,205%. Data dianalisa dengan uji validitas, uji realibilitas dan uji regresi sederhana (uji t) dengan menggunakan aplikasi SPSS 20 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dan besarnya nilai pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang adalah 10,0%

Kata Kunci: Insentif dan Motivasi Kerja, keuangan, rumah sakit usada

ABSTRACT

This thesis is entitled "The Influence of Incentives on Employee Work Motivation in the Finance Department of Usada Insani Hospital in Tangerang". The author is interested in conducting this research because based on the researcher's observations at the Finance Department of Usada Insani Hospital in Tangerang, the employees still lack high work motivation. This can be seen from the fact that there are still some employees who arrive late and return late after their break. afternoon. This research aims to determine and analyze the influence of incentives on employee work motivation in the Finance Department of Usada Insani Hospital in Tangerang. In this thesis research, the researcher used the field research method, namely research carried out directly in order to obtain data that is closely related to research with questionnaires. The sample used was simple random sampling, namely random sampling without paying attention to the levels in the population with a total of 100 people. With a total population (N) of employees in the Finance Department of Usada Insani Hospital in Tangerang of 212 people with a percentage of allowance for inaccuracy due to the desired sampling error (e) of 0.07205 or 7.205%. Data were analyzed using validity tests, reliability tests and simple regression tests (t tests) using the SPSS 20 for Windows application. The results of the research show that incentives have an influence on employee work motivation and the magnitude of the influence of incentives on employee work motivation in the Finance Department of Usada Insani Hospital in Tangerang is 10.0%

Keywords: Work Incentives and Motivation, finance, usaha hospi

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semangat kerja yang ada didalam diri seseorang terkadang menurun dan terkadang meningkat, karena semangat kerja seseorang itu dipengaruhi oleh motivasi yang mendasari pekerjaan yang dilakukan, jika motivasi yang dimiliki oleh seseorang itu sesuai dengan keinginannya maka semangat kerja akan meningkat, tapi jika motivasi yang dimiliki oleh seseorang itu kurang sesuai dengan harapan yang diinginkannya maka semangat kerja seseorang akan menurun.

Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.¹ Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.²

Jadi, memotivasi bawahan sangat penting karena dengan adanya motivasi mereka diharapkan mau bekerja keras dan antusias sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja adalah dengan memberikan insentif, karena insentif adalah pemberian sesuatu kepada karyawan atau pekerja berupa uang atau sesuatu yang tujuannya adalah untuk meningkatkan semangat kerja.

insentif adalah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan- imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki pekerjaan yang sudah dilakukan seseorang.³ Jadi dapat dikatakan bahwa insentif merupakan salah satu alat atau sarana yang dapat memotivasi bawahan untuk bekerja dengan baik.

Adapun tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan atau menumbuhkan semangat kerja bawahan atau untuk memotivasi bawahan sehingga dapat lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pemberian insentif harus adil terhadap semua karyawan. Jadi, pemberian insentif harus didasarkan pada apa yang dikerjakan atau dihasilkan oleh setiap karyawan dengan kemampuan yang dimilikinya.

Memotivasi bawahan diperlukan dalam setiap instansi termasuk instansi pemerintahan. Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak.⁴

Jadi sudah seharusnya para pegawai yang ada pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Usaha Insani Di Tangerang memiliki semangat kerja atau motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, karena motivasi sangat berperan penting dalam mewujudkan tujuan kantor.

Namun pada kenyatannya, berdasarkan pengamatan peneliti yang terjadi pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Usaha Insani Di Tangerang, para pegawainya masih kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini terlihat masih ada sebagian dari pegawai yang datang terlambat, dan terlambat kembali setelah jam istirahat siang.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul skripsi yaitu “ **Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Usaha Insani Di Tangerang** ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Usaha Insani Di Tangerang ?
2. Seberapa besar pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Usaha Insani Di Tangerang ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan serta berkaitan dengan penelian peneliti dalam pencapaian tujuan penelitian. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini dapat peneliti uraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada

Bagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang .

2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang .

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian mengenai pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat sebagai bahan masukan bagi ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh insentif terhadap motivasi kerja yang timbul dari penelitian ini khususnya.
2. Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi Bagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang sehubungan dengan penerapan insentif yang diberikan sehingga dapat memotivasi pegawainya.
3. Secara akademis, dapat di jadikan referensi tambahan kepada mahasiswa lain dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan

Dalam studi literatur ini, penulis mencantumkan penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang dibuat oleh penulis. Setelah melakukan tinjauan pustaka pada hasil penelitian terdahulu, ditemukan beberapa penelitian tentang Insentif. Berikut ini adalah penelitian mengenai Insentif:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anes Wahyudhi dengan judul “ Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Usaha Dagang Rapiko Garments Medan ” hasil uji F menunjukkan bahwa insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi. Berdasarkan pada pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,616 artinya insentif mempengaruhi motivasi kerja sebesar 61,6% dan sisanya 38,4 % dapat dijelaskan oleh faktor- faktor lain.¹²
2. Berdasarkan penelitian dari Novika Sri Wahyuni dengan judul “ Analisis Pengaruh Pemberian Motivasi dalam Bentuk Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru “Berdasarkan hasil Uji Regresi Linear Sederhana diperoleh persamaan : $Y = 29.698 + 0.402X$. Kemudian berdasarkan hasil Uji t diperoleh nilai t hitung $3.067 > t$ tabel 1.992 atau P value $0.000 < 0.005$, yang artinya variabel insentif (X) secara Uji t berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Berdasarkan perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.114. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pemberian insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 11.4% sedangkan sisanya sebesar 88.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.¹³
3. Kemudian berdasarkan penelitian dari Luqman Nur Allfath dengan judul penelitian “ Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Ujungberung Kota Bandung) ” Dari hasil perhitungan diketahui bahwa antara variabel insentif (finansial, non- finansial, sosial) berpengaruh secara simultan sebesar 46.6% terhadap motivasi kerja karyawan. Dan secara parsial, variabel insentif finansial berpengaruh sebesar 35,75% terhadap motivasi kerja, variabel insentif non-finansial berpengaruh sebesar 7,51% terhadap motivasi kerja, dan variabel insentif sosial berpengaruh sebesar 3,37%.¹⁴
4. Kemudian penelitian dari Gracetiara Mera Diviani dengan judul “ Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

(Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara) “ Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Insentif terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model sebesar 70,7%, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan dalam model penelitian sebesar 63,1%, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh model sebesar 49,7%.

5. Dan berdasarkan penelitian dari Rahmad Rozi dengan judul penelitiannya “ Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru “ Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru berdasarkan perhitungan nilai (R) sebesar 0,716 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,569 ini menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh sebesar 56.90% terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru.

B. Insentif

1. Pengertian Insentif

Setiap Instansi/ perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer atau pimpinan suatu Instansi dapat menggunakan insentif sebagai alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi. Sistem insentif menghubungkan kompensasi dan kinerja dengan menilai kinerja yang telah atau besarnya jumlah jam kerja. Walaupun insentif mungkin sudah diberikan kepada kelompok, mereka sering memberikan penghargaan terhadap individu.¹⁷ Insentif merupakan penggerak atau rangsangan yang lazimnya secara langsung diarahkan pada “ *Internal Motives* “ para Individu dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara Insentif adalah Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).¹⁸

Menurut Sarwoto Insentif adalah suatu sarana motivasi yang dapat diberi batasan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.¹⁹

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran/imbalan yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*) yaitu membayar untuk rencana kinerja.²⁰

Menurut Panggabean “insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan”²¹.

Menurut Simamora yang dimaksud “insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja”²²

Relevan dengan itu Hasibuan menyatakan insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan.²³

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah alat yang digunakan baik dalam bentuk imbalan yang bersifat langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh organisasi untuk mendorong seseorang agar mau bekerja dengan baik dan untuk dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambahkan kualitas kerjanya.

2. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.²⁴ Seperti yang dilakukan pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawainya agar tercapainya tujuan-tujuan serta visi misi dari Bagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang .

Menurut Gorda Pemberian insentif atau upah bertujuan:

-
- a. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda;
 - b. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
 - c. Meningkatkan produktivitas;
 - d. Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya;
 - e. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya;
 - f. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.²⁵
3. Sistem Pemberian Insentif
- Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan.
- a. Bonus Tahunan
Banyak Instansi menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan.
 - b. Insentif Langsung
Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria kinerja khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.²⁶
 - c. Insentif Individu
Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis program ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.
 - d. Insentif Tim
Insentif berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan tim kerja. Secara strategis, insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok kerja, yang pada gilirannya biasanya dihubungkan dengan tujuan-tujuan finansial.
 - e. Pembagian Keuntungan
Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori : (1) program distribusi sekarang, menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. (2) program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana titipan untuk pensiun, pemberhentian, kematian atau cacat. (3) Program gabungan, program ini membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.²⁷
 - f. Bagi Hasil
Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubazir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya, program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.²⁸
4. Pemberian Insentif dalam Perspektif Islam
- Di dalam Islam insentif dapat dikatakan juga sebagai upah. Insentif dapat dikatakan sebagai konsekuensi dari kinerja seseorang. dalam Islam hubungan antara perusahaan dengan karyawan, majikan dengan pembantu, atasan dengan bawahan.
- b. Jaminan sosial
Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:
 - 1) Pembuatan rumah dinas;

- 2) Pengobatan secara cuma-cuma;
 - 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis;
 - 4) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota;
 - 5) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji.
- c. Pemberian penghargaan
sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki, baik berupa hadiah, ganjaran maupun imbalan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencaapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.
- d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi.
menyatakan sesuatu yang positif tentang seseorang, dengan tulus dan sejujurnya. Pujian itu adalah sesuatu ucapan yang membuat orang yang mendengarnya merasa tersanjung, sehingga dapat juga memberikan motivasi kepada orang yang di puji³³
Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa insentif dapat berupa uang, barang ataupun bersifat pengakuan, pemberian, perlakuan baik dari atasan terhadap pegawai/karyawan baik secara individu maupun kelompok.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Selain itu, motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.³⁴

Motivasi penting bagi manajemen untuk tiga alasan: Pertama, pegawai dalam pekerjaan mereka harus dimotivasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka sebaik-baiknya; Kedua, para manajer sendiri harus dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik; Ketiga, Para pegawai (baik manajerial maupun bukan) harus dimotivasi untuk bersama-sama memajukan perusahaan.

Motivasi telah didefinisikan sebagai “semua kondisi yang memberi dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan, dorongan, dan sebagainya. Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan. Dari pandangan seorang manajer, seseorang yang termotivasi akan :³⁶

- a. Bekerja keras;
- b. Mempertahankan langkah kerja keras;
- c. Memiliki perilaku yang dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting.

Kinerja seorang pegawai yang dinilai tidak memuaskan, sering disebabkan karena motivasi yang diberikan rendah. Namun, tidak semua masalah kinerja disebabkan oleh tingkat motivasi yang rendah pula, banyak faktor lainnya yang menjadi penyebab kinerja kurang baik.

Motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja kepada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya.

Menurut Fuad Mas’ud motivasi adalah pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak.³⁷

Edwin B. Flippo mendefinisikan motivasi sebagai berikut: “ *Direction or motivation is essence, it is a skill aligning employee and organization interest so that behavior result in eachievement of employee want simultaneously with attainment of organizational objectives*”. Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.

G.R. Terry mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda; di satu pihak kalau dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi nampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengarahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya jika dilihat dari segi pasif atau statis, motivasi akan nampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.³⁹

Terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni :

- a. Rasa aman dalam bekerja;
- b. Mendapat gaji yang adil dan kompetitif;
- c. Lingkungan kerja yang menyenangkan;
- d. Penghargaan atas prestasi kerja;
- e. Perlakuan yang adil dari manajemen.⁴⁰

2. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan Pemberian Motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pemimpin;
- b. untuk meningkatkan kegairahan kerja pegawai;
- c. untuk meningkatkan disiplin pegawai;
- d. untuk menjaga kestabilan pegawai;
- e. untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai;
- f. untuk meningkatkan prestasi pegawai;
- g. untuk mempertinggi moral pegawai;
- h. untuk meningkatkan rasa tanggungjawab pegawai pada tugas-tugasnya;
- i. untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi;
- j. untuk memperdalam kecintaan pegawai terhadap perusahaan;
- k. untuk memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan.⁴¹

3. Alat-alat Motivasi

Alat-alat motivasi antara lain:

- a. Materiil
alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis.
- b. Nonmateriil
alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja.
- c. Kombinasi Materiil dan Nonmateriil
alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.⁴²

4. Teori motivasi

Secara garis besar teori motivasi terbagi menjadi dua, yaitu :

a. Teori kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini adalah teori-teori yang meneliti faktor-faktor apa saja dalam diri individu yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku individu. Diantara teori kepuasan adalah sebagai berikut :

1) Teori kebutuhan / kepentingan

Teori kepentingan dipandang sebagai suatu bentuk dari motivasi internal karena keinginan dan kepentingan seorang individu berada pada dirinya sendiri. Motivasi untuk mengerjakan sesuatu diperoleh dari kekuatan yang ada dalam dirinya sendiri.⁴³

Semua teori kepentingan di dasarkan pada dalil-dalil. (1) tidak ada sesuatu

kepentingan yang pernah dapat dipenuhi secara sempurna, karena itu bagian pemenuhan hanya merupakan sesuatu yang penting dan dibutuhkan sebelum kepentingan lainnya mampu untuk muncul, (2) kepentingan itu berubah secara konstan dalam diri individu dan seringkali tersembunyi dari kesadaran seseorang, (3) kepentingan seringkali dihubungkan dengan golongan, seringkali pula kepentingan tersebut saling bergantung.⁴⁴

2) Hirarki Maslow pada teori Kepentingan

Salah satu dari teori motivasi manusia yang sangat terkenal disusun oleh Abraham H. Maslow pada tahun 1943. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu; kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.⁴⁵

Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama begitu seterusnya.⁴⁶

Maslow menyatakan bahwa, jika semua kebutuhan seseorang tidak terpuaskan pada suatu waktu tertentu, pemuasan kebutuhan yang lebih dominan akan lebih mendesak daripada yang lain.⁴⁷

Para teoritikus klasik mungkin tidak setuju dengan beberapa konsep teori kepentingan sejak mereka berpikir bahwa uang merupakan motivasi utama bagi para pekerja. Para pembuat teori kepentingan mengakui bahwa uang dapat memenuhi beberapa kebutuhan dan memandang para pekerja terutama didorong oleh penghargaan yang intrinsik yang diadakan oleh para pekerja itu sendiri. Mc. Dermid telah mengemukakan bahwa uang dapat digunakan untuk membantu memenuhi semua tingkat kebutuhan dalam hirarki teori kepentingan Maslow.⁴⁸

3) McClelland theory of Needs

Suatu konsep lain yang penting bagi teori motivasi yang berdasarkan kekuatan yang ada pada seseorang adalah alasan prestasi. Mc.Clelland memberi kesan bahwa seseorang dengan kebutuhan yang cukup besar bagi prestasinya telah menyiapkan kekhususan tertentu yang

memungkinkannya bekerja lebih baik dalam beberapa situasi dibanding yang lainnya.⁴⁹

David McClelland Menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. *McClelland theory of needs* memfokuskan kepada tiga hal yaitu;

- a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan;
- b) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing;
- c) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for affiliation*); hasrat untuk bersahabat dan mengenaal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.⁵⁰

4) Aktualisasi diri Pandangan Mc. Gregor (Teori X dan Y)

Pandangan suatu teori motivasi yang menggabungkan keduanya, motivasi internal dan eksternal, yaitu yang dikemukakan oleh Douglas Mc.Gregor. Dalam teori ini, motivasi eksternal dimanifestasikan dalam asumsi yang dibuat oleh manajer mengenai sifat-sifat para bawahannya. Mc.Gregor berasumsi jika manajer menganggap bahwa para pekerja

biasa-biasa saja terhadap tujuan-tujuan organisasi, dan mereka dibayar sebagaimana biasanya, kemudian mereka akan menjadi acuh tak acuh. Akan tetapi kalau manajer itu menganggap bahwa para karyawan berada dalam posisi yang sangat baik untuk menunjukkan usaha-usaha mereka sendiri terhadap tujuan-tujuan organisasi, kemudian pengawas umum dapat mengganti pengawasan yang ketat, dengan demikian memungkinkan para karyawan untuk mencapai tujuannya sendiri saat mengerjakan tujuan organisasi.⁵¹

Mc.Gregor mengatakan ada dua tipe manusia, yaitu tipe X dan tipe Y. Tipe X adalah manusia yang tidak menyukai kerja, malas, tidak menyukai tanggungjawab dan harus dipaksa agar berprestasi. Sebaliknya, manusia tipe Y adalah manusia yang menyukai kerja, kreatif, berusaha bertanggung jawab dan dapat bekerja tanpa perlu dipaksa. Mc.Gregor sendiri meyakini bahwa pengandaian manusia tipe Y lebih valid daripada tipe X. Karena itu, ia mengusulkan ide-ide seperti pengambilan keputusan partisipatif, pekerjaan yang bertanggung jawab dan menantang, serta hubungan kelompok yang baik, sebagai pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi seseorang.⁵²

5) Teori Higiene (Motivasi Herzberg)

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dan rekan-rekannya telah ditunjuk sebagai teori motivasi *hygiene*, yang merupakan teori motivasi eksternal karena manajer mengendalikan faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan atau ketidakpuasan pekerjaan.⁵³ Kepuasan dihubungkan dengan isi atau sifat pekerjaan dan menggambarkan hubungan para karyawan terhadap apa yang dikerjakannya. Teori ini mengemukakan dua faktor tentang motivasi, yaitu : faktor yang membuat orang merasa puas dan faktor yang membuat orang tidak puas. Faktor yang membuat orang tidak puas lebih disebabkan faktor *higiene* (ekstrinsik), yaitu kondisi diluar individu, seperti upah, jaminan kerja, status, pergaulan, hubungan atasan/bawahan, dll. Sedang faktor yang membuat orang puas adalah faktor motivator (intrinsik), yaitu yang berasal dari dalam individu itu sendiri, seperti tantangan, rasa berprestasi, minat, rasa tanggung jawab dan aktualisasi diri. Artinya, untuk mencapai motivasi optimum dibutuhkan dua kondisi intrinsik dan ekstrinsik yang sama-sama memuaskan.⁵⁴

Teori Herzberg secara tidak langsung menyatakan bahwa para manajer akan dihubungkan dengan dua pandangan mengenai sifat-sifat pekerjaan para karyawannya, apa yang membuat mereka sangat jelas, dan apa yang membuat mereka tidak senang.

Jadi, teori-teori Maslow, Mc. Gregor, dan Herzberg tampaknya semua mendekati motivasi dari suatu perspektif yang berbeda. Akan tetapi jika teori-teori ini dibandingkan dapat dilihat bahwa semuanya menekankan rangkaian hubungan yang sama. Maslow memandang tingkat kepuasan yang lebih tinggi yang jarang dianggap sebagai suatu kekuatan motivasi dibelakang pekerja. Herzberg memandang berbagai penilaian sebagai pendorong setelah faktor *higiene* telah menetralkan ketidakpuasan. Sedangkan Mc.Gregor berasumsi bahwa bawahan akan termotivasi apabila manajer lebih memperhatikan dan melakukan pengawasan pada diri mereka.

b. Teori proses (*Process Theory*)

Teori ini menguraikan dan menganalisa bagaimana perilaku digerakkan, didukung dan dihentikan. Yang termasuk teori ini diantaranya :

1) Teori harapan (*Expectancy Theory*)

Victor Vroom menyatakan bahwa orang memilih cara bertingkah laku tertentu berdasarkan harapan akan apa yang akan diperoleh dari setiap tindakannya. Semakin kuat harapannya, semakin tinggi motivasi untuk bertindak. Sebaliknya, semakin kecil harapannya semakin menurun motivasi untuk melakukan tindakan tertentu.⁵⁶

2) Teori penentuan tujuan (*Goal Setting Theory*)

Menurut Edwin Locke, penggagasnya, manusia cenderung untuk menentukan sasaran dan berjuang keras untuk mencapainya. Namun hal ini hanya akan memotivasi jika sasaran tersebut diterima olehnya, jelas, dan terdapat harapan yang cukup besar untuk dapat dicapai. Penelitian menunjukkan, semakin spesifik dan menantang suatu sasaran, maka semakin efektif untuk memotivasi orang atau kelompok.

3) Teori penguatan (*Reinforcement Theory*)

Dikemukakan oleh B.F. Skinner, yang mengatakan bahwa tingkah laku dengan konsekuensi positif (penghargaan) cenderung akan diulang. Sebaliknya tingkah laku dengan konsekuensi negatif (hukuman) cenderung untuk tidak diulang.⁵⁷

4) Teori keadilan (*Equity Theory*)

Teori yang digagas oleh J. Stacy Adam, mengasumsikan bahwa seseorang membandingkan usaha mereka dengan orang lainnya dalam situasi kerja yang sama. Teori ini mengatakan bahwa orang dimotivasi untuk diperlakukan secara adil. Bila ia merasa diperlakukan tidak adil, maka motivasinya akan menurun. Sebaliknya, jika merasa diperlakukan adil, maka motivasinya akan bertambah.⁵⁸

5. Metode Motivasi Kerja

Beberapa ahli mengelompokkan dua cara atau metode untuk meningkatkan motivasi kerja, yakni :

a. Metode langsung (*Direct motivation*)

Pemberian materi atau nonmateri kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Yang dimaksud dengan pemberian materi adalah misalnya pemberian bonus, pemberian hadiah pada waktu tertentu, misalnya pada hari ulang tahun karyawan, pada hari raya dan sebagainya. Sedangkan pemberian nonmateri antara lain memberikan pujian, memberikan penghargaan dan tanda-tanda penghormatan yang lain dalam bentuk surat keputusan, sertifikat dan sebagainya.

b. Metode tidak langsung (*Indirect motivation*)

Adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Dengan fasilitas atau sarana dan prasarana tersebut karyawan akan merasa dipermudah tugasnya, sehingga mendorong semangat kerjanya. Peningkatan motivasi tidak langsung ini misalnya, ruang kerja yang nyaman, kursi kerja yang empuk, tersedianya alat komunikasi dan sebagainya. Dengan sarana seperti ini akan memberikan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan, dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.⁵⁹

6. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator motivasi Menurut Mas'ud antara lain :

1. Tanggung Jawab. Adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
2. Pekerjaan sangat menyenangkan. Yaitu sejauh mana pegawai merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan dan tidak menganggap pekerjaan sebagai beban.
3. Motif Berdasarkan Uang. Sebagian orang menempatkan faktor upah atau gaji sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Upah atau gaji yang tinggi dipandang sebagai faktor yang dapat mempertinggi moral kerja.
4. Kesesuaian Pekerjaan. Adalah keselarasan antara skil atau kemampuan pegawai, tingkat pendidikan dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.⁰
5. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Rasulullah SAW bersabda: "*bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya, dan beribadallah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok.*"

Jadi, yang dapat disimpulkan dari hadist di atas adalah sebagai manusia yang merupakan khalifah di muka bumi ini harusnya kita tidak bermalas-malasan dalam melakukan setiap pekerjaan, jadi seharusnya kita bekerja di dunia seakan- akan kita hidup selamanya, dan anggaplah kita beribadah untuk akhirat seakan- akan kita akan mati esok.

D. Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja

Insentif berperan penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Dengan pemberian Insentif yang memuaskan, karyawan akan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan hasil dari pekerjaannya pun menjadi jauh lebih baik. Begitu pula sebaliknya, jika insentif yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan maka dapat menjadikan karyawan tersebut tidak semangat dalam melakukan segala tugas yang diberikan.

Jadi, meningkat/menurunnya motivasi yang ada pada individu karyawan ikut mempengaruhi baik/buruknya produktivitas kerja mereka. Jadi insentif yang diberikan harusnya sesuai dengan kemampuan, potensi dan prestasi yang telah dilakukan karyawan ter

METODE PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.⁶⁵

Metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner sebagai penguat hasil penelitian.

B. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yaitu keseluruhan objek yang menjadi sasaran penelitian dan sampel akan diambil dari populasi ini. Dengan jumlah populasi (N) pegawai pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang sebanyak 212 pegawai dan persentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dikehendaki (e) sebesar 0.07205 atau 7,205%. Pengambilan sampel merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Seperti dijelaskan Sugiyono bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik dalam penarikan sampel dengan menggunakan teori Slovin. Teori Slovin merupakan suatu cara untuk menentukan jumlah sampel dari jumlah populasi dalam suatu penelitian. populasi.⁷⁰ Dalam penentuan sampel yang akan digunakan, peneliti akan memilih secara acak individu dari populasi yang digunakan, dimana individu yang diharapkan tersebut dapat mewakili populasi yang diuji.

Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah metode *sample random sampling* yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.⁷¹ Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Realibilitas

Untuk pengujian kuesioner tentang pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai mencakup uji validitas dan realibilitas. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan agar peneliti tidak salah dalam mengambil kesimpulan dari kondisi yang sebenarnya. Pengujian validitas dan realibilitas ini dilakukan dengan menggunakan pogram SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui item pertanyaan dengan skor total pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sempel 100 orang. Untuk menguji validitasnya maka peneliti membandingkan person correlation setiap butir soal dengan tabel r product moment. Jika rhitung > rtable maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dimana rtable sebesar 0,1966.

Tabel 4.9 Hasil uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	r _{table} (Taraf Signifikan 5%)	Ket
X	Insentif 1	0,249	0,1966	Valid
	Insentif 2	0,300		Valid
	Insentif 3	0,362		Valid
	Insentif 4	0,511		Valid
	Insentif 5	0,465		Valid
	Insentif 6	0,479		Valid
	Insentif 7	0,549		Valid
	Insentif 8	0,488		Valid
	Insentif 9	0,605		Valid
	Insentif 10	0,411		Valid

	Insentif 11	0,468		Valid
	Insentif 12	0,282		Valid
Y	Motivasi Kerja 1	0,470	0,1966	Valid
	Motivasi Kerja 2	0,566		Valid
	Motivasi Kerja 3	0,608		Valid
	Motivasi Kerja 4	0,417		Valid
	Motivasi Kerja 5	0,388		Valid
	Motivasi Kerja 6	0,419		Valid
	Motivasi Kerja 7	0,529		Valid
	Motivasi Kerja 8	0,481		Valid
	Motivasi Kerja 9	0,386		Valid
	Motivasi Kerja 10	0,600		Valid
	Motivasi Kerja 11	0,541		Valid
	Motivasi Kerja 12	0,553		Valid

karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliable/handal apabila memiliki nilai *alpha* (α) lebih besar dari 0,60.

4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reabilitas Coeficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
Insentif	12 item pertanyaan	0,616	Reliable
Motivasi Kerja	12 item pertanyaan	0,725	Reliable

Menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel *Insentif* dengan kuesioner yang diarahkan pada pertanyaan yang merujuk pada indikator Bonus, Jaminan Sosial, Pemberian Penghargaan dan Pemberian Pujian Lisan maupun Tulisan. Jawaban responden pada kategori jawaban sangat setuju sebesar 16,41% yaitu hasil dari penjumlahan Sangat (8+17+18+18+14+16+19+15+20+19+18+15 = 197:12 = 16,41%), kemudian yang tertinggi terdapat pada kategori jawaban Setuju sebesar 45,66% yaitu hasil penjumlahan Setuju (44+54+47+41+45+47+38+43+41+49+50+49 = 548:12 = 45,66%), jawaban Kurang Setuju sebesar 22,66% hasil dari penjumlahan Kurang Setuju (38+26+19+19+27+17+20+26+23+17+18+22 = 272:12 = 22,66%), jawaban Tidak Setuju sebesar 11,25% hasil dari penjumlahan Tidak Setuju (10+2+14+17+8+15+15+11+13+9+11+10 = 135:12 = 11,25%), dan Sangat Tidak Setuju sebesar 4% hasil dari penjumlahan Sangat Tidak (0+1+2+5+6+5+8+5+3+6+3+4 = 48:12 = 4%). Berikut penjelasan daftar

- Pernyataan “jaminan sosial yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan”. Responden menjawab sangat setuju 16 orang (16%), setuju 47 orang (47%), kurang setuju 17 orang (17%), tidak setuju 15 orang (15%), sangat tidak setuju 5 orang (5%). Berdasarkan hasil jawaban responden tentang jaminan sosial yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan responden 47% menjawab setuju.
- Pernyataan “selama bekerja diBagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang mendapat suatu penghargaan dari pimpinan” Responden menjawab sangat setuju 19 orang (19%), setuju 38 orang (38%), kurang setuju 20 orang (20%), tidak setuju 15 orang (15%), sangat tidak setuju 8 orang (8%). Berdasarkan hasil jawaban responden tentang selama bekerja diBagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang mendapat suatu penghargaan dari pimpinan responden 38% menjawab setuju.
- Pernyataan “pemberian penghargaan dilakukan secara objektif sesuai penilaian kinerja” Responden menjawab sangat setuju 15 orang (15%), setuju 43 orang (43%), kurang setuju 26 orang (26%), tidak setuju 11 orang (11%), sangat tidak setuju 5 orang (5%).

Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan di atas.

- d. Pernyataan “ penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja keras” Responden menjawab sangat setuju 20 orang (20%), setuju 41 orang (41%), kurang setuju 23 orang (23%), tidak setuju 13 orang (13%), dan sangat tidak setuju 3 orang (3%). Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan di atas.
 - e. Pernyataan “pimpinan sering memberikan pujian yang positif atas pekerjaan yang dilakukan” Responden menjawab sangat setuju 19 orang (19%), setuju 49 orang (49%), kurang setuju 17 orang (17%), tidak setuju 9 orang (9%) dan sangat tidak setuju 6 orang (6%). Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan di atas. Pernyataan “pemberian pujian lisan maupun tulisan dibutuhkan untuk meningkatkan semangat kerja” Responden menjawab sangat setuju 18 orang (18%), setuju 50 orang (50%), kurang setuju 18 orang (18%), tidak setuju 11 orang (11%), dan sangat tidak setuju 3 orang (3%). Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan di atas.
 - f. Pernyataan “pujian lisan dan tulisan dapat meningkatkan citra pemimpin dikalangan pegawai” Responden menjawab sangat setuju 15 orang (15%), setuju 49 orang (49%), kurang setuju 22 orang (22%), tidak setuju 10 orang (10%) dan sangat tidak setuju 4 orang (4%). Terlihat bahwa pujian lisan dan tulisan dapat meningkatkan citra pemimpin dikalangan pegawai berdasarkan respon 49% menyatakan setuju.
2. Analisis dan Pembahasan Motivasi Kerja Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan peneliti pada pegawai kategori jawaban sangat setuju sebesar 22,91% yaitu hasil dari penjumlahan Sangat Setuju ($35+29+25+14+16+16+23+23+19+25+20+30 = 275:12 = 22,91\%$), kemudian yang tertinggi terdapat pada kategori jawaban Setuju sebesar 43,5% yaitu hasil dari penjumlahan Setuju ($43+38+35+50+56+49+42+34+42+43+50+40 = 522:12 = 43,5\%$), jawaban Kurang Setuju sebesar 19,33% hasil dari penjumlahan Kurang Setuju ($12+19+21+18+18+21+22+28+22+17+17+17 = 232:12 = 19,33\%$), jawaban tidak setuju sebesar 9,41% hasil dari penjumlahan tidak setuju ($4+9+11+11+8+10+11+11+13+11+8+6 = 113:12 = 9,41\%$), dan Sangat Tidak Setuju sebesar 4,83% hasil dari penjumlahan Sangat Tidak Setuju ($6+5+8+7+2+4+2+4+4+4+5+7 = 58:12 = 4,83\%$). Berikut penjelasan daftar pertanyaannya :

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap Insentif:

- a. Pernyataan “merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan”. Responden menjawab sangat setuju 35 orang (35%), setuju 43 orang (43%), kurang setuju 12 orang (12%), tidak setuju 4 orang (4%), dan sangat tidak setuju 6 orang (6%). Berdasarkan hasil jawaban diatas bahwa pegawai merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dimana responden merasa “setuju” dengan pernyataan tersebut.
- b. Pernyataan “selalu datang dan pulang tepat waktu”. Responden menjawab sangat setuju 29 orang (29%), setuju 38 orang (38%), kurang setuju 19 orang (19%), tidak setuju 9 orang (9%), dan sangat tidak setuju 5 orang (5%). Berdasarkan Jawaban responden maka selalu datang dan pulang tepat waktu , maka dapat dilihat bahwa responden begitu setuju.
- c. Pernyataan “Masalah keluarga yang dihadapi dirumah tidak berpengaruh kepada pekerjaan”. Responden menjawab sangat setuju 25 orang (25%), setuju 35 orang (35%), kurang setuju 21 orang (21%), tidak setuju 11 orang (11%), dan sangat tidak setuju 8 orang (8%). Berdasarkan jawaban tersebut responden setuju bahwa masalah keluarga yang dihadapi dirumah tidak berpengaruh kepada pekerjaan
- d. Pernyataan “merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan dan tidak menganggap pekerjaan sebagai beban”. Responden menjawab sangat setuju 14 orang (14%), setuju 50 orang (50%), kurang setuju 18 orang (18%), tidak setuju 11 orang (11%), dan sangat tidak setuju 7 orang (7%).

Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan di atas.

- e. Pernyataan “ merasa aman dan nyaman dalam pekerjaan”. Responden menjawab sangat setuju 16 orang (16%), setuju 56 orang (56%), kurang setuju 18 orang (18%), tidak setuju 8 orang (8%), sangat tidak setuju 2 orang (2%). Berdasarkan hasil jawaban responden tentang merasa aman dan nyaman dalam pekerjaan responden 56% menjawab setuju.
- f. Pernyataan “ merasa bekerja diBagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang mendapat banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir”. Responden menjawab sangat setuju 16 orang (16%), setuju 49 orang (49%), kurang setuju 21 orang (21%), tidak setuju 10 orang (10%), sangat tidak setuju 4 orang (4%). Berdasarkan hasil jawaban responden tentang merasa bekerja diBagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang mendapat banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir responden 49% menjawab setuju.
- g. Pernyataan “ untuk mendapatkan uang (gaji) harus melakukan pekerjaan dengan baik ” Responden menjawab sangat setuju 23 orang (23%), setuju 42 orang (42%), kurang setuju 22 orang (22%), tidak setuju 11 orang (11%), sangat tidak setuju 2 orang (2%). Berdasarkan hasil jawaban responden tentang untuk mendapatkan uang (gaji) harus melakukan pekerjaan dengan baik responden 42% menjawab setuju
- h. Pernyataan “ merasa rugi jika harus bekerja extra keras dibandingkan dengan penghasilan yang diterima” Responden menjawab sangat setuju 23 orang (23%), setuju 34 orang (34%), kurang setuju 28 orang (28%), tidak setuju 11 orang (11%), sangat tidak setuju 4 orang (4%). Berdasarkan hasil jawaban responden tentang merasa rugi jika harus bekerja extra keras dibandingkan dengan penghasilan yang diterima responden 34% menjawab setuju
- i. Pernyataan “penghargaan dalam bentuk uang lebih dapat meningkatkan motivasi kerja daripada bentuk lainnya seperti sertifikat” Responden menjawab sangat setuju 19 orang (19%), setuju 42 orang (42%), kurang setuju 22 orang (22%), tidak setuju 13 orang (13%), dan sangat tidak setuju 4 orang (4%).
- Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan di atas
- j. Pernyataan “pekerjaan saat ini sesuai dengan skill dan kemampuan” Responden menjawab sangat setuju 25 orang (25%), setuju 43 orang (43%), kurang setuju 17 orang (17%), tidak setuju 11 orang (11%) dan sangat tidak setuju 4 orang (4%). Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan di atas.
- k. Pernyataan “penempatan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tingkat/jenjang pendidikan” Responden menjawab sangat setuju 20 orang (20%), setuju 50 orang (50%), kurang setuju 17 orang (17%), tidak setuju 8 orang (8%), dan sangat tidak setuju 5 orang (5%). Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan di atas.
- l. Pernyataan “pekerjaan yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan” Responden menjawab sangat setuju 30 orang (30%), setuju 40 orang (40%), kurang setuju 17 orang (17%), tidak setuju 6 orang (6%) dan sangat tidak setuju 7 orang (7%).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.253 ^a	.064	.054	6,22326	1,507

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
-------	----------------	--------------	---	------

		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,312	3,961		8,662	,000
	X_tot1	,717	,277	,253	2,586	,011

sebagai berikut : $Y = a + bX_1$

$$Y = 34,312 + 717X_1$$

Hasil analisis regresi dari tabel diatas menunjukkan insentif (Kuesioner 1) memiliki hubungan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikasi regresi variabel insentif sebesar 0.011. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku Sugiyono (2006) jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka H1 dapat ditolak dan H0 diterima. Berdasarkan signifikansinya insentif (Kuesioner 1) dengan signifikansi 0,011, maka insentif (Kuesioner 1) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

Tabel 4.15 Model Summary Kuesioner 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,316 ^a	,100	,091	6,10264	1,559

- a. Predictors: (Constant), X_tot2
b. Dependent Variable: Y_Tot

Sumber : Data yang di olah menggunakan SPSS versi 20

Tabel 4.16 Koefisien Regresi Kuesioner 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,546	4,255		7,178	,000
	X_tot2	,952	,289	,316	3,297	,001

a. Dependent Variable: Y_Tot

Dari tabel diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_2$$

Keterangan :

a = Bilangan Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi X_2 = Variabel Independen Kuesioner 2 Y = Variabel Dependent

Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 30,546 + 952X_2$$

Hasil analisis regresi dari tabel diatas menunjukkan insentif memiliki hubungan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikasi regresi variabel insentif (Kuesioner 2) sebesar 0.001. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku Sugiyono (2006) jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka H1 dapat diterima dan H0 ditolak. Berdasarkan signifikansinya insentif (Kuesioner 2) dengan signifikansi 0,001, insentif (Kuesioner 2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

Tabel 4.17 Model Summary Kuesioner 3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,286 ^a	,082	,072	6,16429	1,561

a. Predictors: (Constant), X_tot3

b. Dependent Variable: Y_Tot

Sumber : Data yang di olah menggunakan SPSS versi 20

Tabel 4.18 Koefisien Regresi Kuesioner 3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,684	4,029		8,112	,000
X_tot3	,815	,276	,286	2,950	,004

a. Dependent Variable: Y_Tot

Sumber : Data yang di olah menggunakan SPSS versi 20

Dari tabel diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_3$$

Keterangan :

a = Bilangan Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi

X_3 = Variabel Independen Kuesioner 3

Y = Variabel Dependent

Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 32,684 + 815X_3$$

Hasil analisis regresi dari tabel diatas menunjukkan insentif (Kuesioner 3) memiliki hubungan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi regresi variabel insentif (Kuesioner 3) sebesar 0,004. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku Sugiyono (2006) jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka H_1 dapat diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan

4. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Sederhana (Uji t)

Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34,312	3,961		8,662	,000
X_tot1	,717	,277	,253	2,586	,011

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh t_{hitung} sebesar 2.586

c. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = $n-2$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,546	4,255		7,178	,000
X_tot2	,952	,289	,316	3,297	,001

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} seperti pada tabel diatas, langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = $n-2$ = 98 yang diperoleh dari $n=100-2=98$, Hasil untuk t_{table} sebesar 1.9845

d. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

e. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.950 > 1.9845$) maka H_0 ditolak.

f. Kesimpulan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.950 > 1.9845$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh insentif terhadap motivasi kerja. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh insentif terhadap motivasi di terima

5. Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui terdapat pengaruh antara insentif terhadap motivasi kerja. Dimana hasil pengujian pengaruh yang dilakukan terhadap kuesioner 1 dengan metode uji regresi diketahui nilai $t_{hitung} > t_{table}$. Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada pegawai Bagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang dan telah di uji dengan SPSS *versi 20* bahwa besarnya pengaruh insentif (Kuesioner 1) terhadap motivasi kerja pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang adalah 0.64%. Hal ini terbukti dengan nilai R Square pada tabel 4.13 adalah 0.064 yang menunjukkan variabel Y dipengaruhi oleh Variabel X sebesar 0.64% yang sisanya sebesar 99.36% dipengaruhi oleh faktor-

faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil pengujian pengaruh yang dilakukan terhadap kuesioner 2 dengan metode uji regresi diketahui nilai $t_{hitung} > t_{table}$. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada pegawai Bagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang dan telah di uji dengan SPSS *versi 20* bahwa besarnya pengaruh insentif (Kuesioner 2) terhadap motivasi kerja pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang adalah 10,0%. Hal ini terbukti dengan nilai R Square pada tabel 4.15 adalah 0.100 yang menunjukkan variabel Y dipengaruhi oleh Variabel X 10,0% yang sisanya sebesar 90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil pengujian pengaruh yang dilakukan terhadap kuesioner 2 dengan metode uji regresi diketahui nilai $t_{hitung} > t_{table}$. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada pegawai Bagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang dan telah di uji dengan SPSS *versi 20* bahwa besarnya pengaruh insentif (Kuesioner 3) terhadap motivasi kerja pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang adalah 0,82%. Hal ini terbukti dengan nilai R Square pada tabel 4.17 adalah 0.082 yang menunjukkan variabel Y dipengaruhi oleh Variabel X 0,82% yang sisanya sebesar 99.18% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan Hasil Pengolahan Kuesioner dengan SPSS *versi 20* nilai R Square tertinggi terdapat pada Kuesioner 2 dengan nilai pengaruh sebesar 10.0%, sedangkan nilai R Square terendah terdapat pada kuesioner 1 dengan nilai pengaruh sebesar 0.64%.

PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari uraian sebelumnya. Setelah menganalisis pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran yang sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian dengan menggunakan instrument regresi linier sederhana, penelitian menunjukkan adanya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang Sehingga hipotesis awal dapat diterima.
2. Koefisien R Square menunjukkan besarnya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja sebesar 0,100 yang artinya 10,0 % besarnya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja.

B. Saran

1. Bagi Bagian Keuangan Rumah Sakit Usada Insani Di Tangerang Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam memotivasi pegawai agar dapat menumbuhkan semangat kerja para pegawai pada kantor bupati dan juga pada kantor-kantor lainnya. Hal ini terkait dengan pengaruh insentif terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Sebagai Kepala Daerah, Bupati pun harus memiliki sebuah inovasi baru atau perubahan baru yang diberikan kepada pegawai-pegawai sehingga pegawai memiliki rasa motivasi yang tinggi dalam bekerja baik itu dari segi finansial maupun dari segi material,

DAFTAR PUSTAKA

Anes Wahyudhi, *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Usaha Dagang Rapiko Garments Medan*, Skripsi (Program Studi S1 Manajemen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan, 2014.

Arikunto, Suharmisi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta), 2013.

Cronbach, L. J, *Coefficient Alpha and Internal structure of test*, (Psychometrika), 1951.

-
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka), 1996.
- Dickson Kho, <http://teknikelektronika.com/cara-menentukan-jumlah-sampel-dengan-rumus-slovin/> Diakses 12 Des 2017.
- Gracetiara Mera Diviani, *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)*, Skripsi (Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang, 2015).
- Gorda, I., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Singaraja : Penerbit STIE Satya Dharma), 2010.
- Gibson, James L. et.al., *Manajemen*, Ed.9 (Jakarta: Erlangga), 1996.
- Hasibuan, Melayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara), 2010.
- Hardiansyah, *Kualitas Pelayanan Publik, Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*, (Yogyakarta: Gava Media), 2011.
- Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Mitra Pelajar), 2005.
- Hasibuan, Melayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara), 2008.
- Hasibuan, Melayu S.P., *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Haji Masagung), 1993.
- Hasibuan, Melayu S.P., *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara)
- Herbert G. Hicks dan G.Ray Gullet, *Organisasi Teori dan Tingkah Laku*, G.Kartasapoetra dan A.G.Kartasapoetra (Jakarta: Bumi Aksara), 1996.
- Justine, T.Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Grasindo), 2006.
- Keputusan Bupati Aceh Barat Daya Nomor 18 Tahun 2015.
- Kasiram, Moh. *Metode Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (Malang: UIN Maliki Press), 2008.
- Lubis, Satria Hadi, *Total Motivation cet ke 4* (Yogyakarta:Pro-You), 2008.
- Luqman Nur Allfath, *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Ujungberung Kota Bandung)*, Skripsi (Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom, Bandung, 2012).
- Mas'ud, Fuad, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro), 2004.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya), 2002.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta, Bumi Aksara), 2013.
- Novika Sri Wahyuni, *Analisis Pengaruh Pemberian Motivasi dalam Bentuk Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru*, Skripsi (Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau, 2013).
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, cet 4* (Jakarta: Rineka cipta), 2009.