

HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP (IRNA) MEDIKAL RSUD ARIFIN ACHMAD PEKANBARU

Nola Wardana¹, Juniar Ernawaty², Widia Lestari³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pemberian insentif terhadap motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Medikal RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah *deskriptif correlation study* dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilakukan pada 70 orang responden dengan menggunakan metode *cluster sampling*. Analisis yang digunakan dengan menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara pemberian insentif material dan non material terhadap motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Medikal RSUD Arifin Achmad Pekanbaru (p value $> 0,05$). Dari penelitian ini diharapkan adanya penelitian lebih lanjut untuk menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Medikal RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

Kata Kunci: insentif, motivasi kerja perawat.

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship of incentives on the motivation of nurses in ward (IRNA) Medical Hospital Arifin Achmad Pekanbaru. The research method used is descriptive correlation with cross sectional study. The study was conducted in 70 respondents by using cluster sampling method. The analysis used by using the chi-square test. The results of this study showed no significant relationship between material incentives and non-material effect on the motivation of nurses in Ward (IRNA) Medical Hospital Arifin Achmad Pekanbaru (p value > 0.05). From this study expected further research to explore other factors that may affect the motivation of nurses in Ward (IRNA) Medical Hospital Arifin Achmad Pekanbaru.

Keywords: incentive job Motivation Of nurses.

PENDAHULUAN

Dampak globalisasi membuat banyak perubahan di berbagai sektor khususnya sektor pelayanan jasa. Meningkatnya pendidikan, pengetahuan, serta kesadaran masyarakat maka meningkat pula kebutuhan terhadap pelayanan yang bermutu khususnya pelayanan kesehatan di rumah sakit. Menurut Siagian (2002), dalam menghadapi tuntutan tersebut rumah sakit sebagai pelayanan yang bergerak disektor jasa harus memperbaiki dan mengembangkan diri terus-menerus termasuk didalamnya perbaikan pengelolaan sumber daya manusia, karena tanpa peranan sumber daya manusia suatu organisasi tidak dapat bergerak sesuai yang diharapkan.

Sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien di rumah sakit adalah perawat, sehingga kinerja perawat dapat dijadikan sebagai indikator untuk mengetahui kualitas pelayanan di rumah sakit. Dalam Undang-undang Nomor 8 tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen disebutkan bahwa perawat sebagai pemberi jasa dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Oleh karena itu, sebagai tenaga pelaksana yang berada di rumah sakit yang mengerjakan asuhan keperawatan pasien perlu adanya perhatian khusus dari pihak manajemen mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat sehingga perawat dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Salah satu faktor yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja perawat adalah faktor motivasi (Sastrohadiwiryono, 2002).

Menurut Rivai (2004), 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 hal bersifat *invisible* (tidak tampak) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Seseorang akan bekerja apabila adanya suatu motif, keinginan, dan tujuan tertentu. Adanya kecenderungan antara pegawai yang bekerja lebih baik dengan pegawai yang bekerja kurang baik dapat menunjukkan kemungkinan adanya masalah dalam motivasi kerja pegawai (Winardi, 2002).

Masalah motivasi kerja pegawai juga dihadapi oleh pihak manajemen RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofia (2007) tentang hubungan beban kerja perawat dengan motivasi kerja perawat di Ruang Cendrawasih RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Dalam penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa rata-rata beban kerja perawat di Ruang Rawat Inap Cendrawasih diatas 80% dari waktu kerja produktif. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, secara keseluruhan beban kerja perawat di Ruang Rawat Inap tergolong tinggi akibat tidak sesuainya rasio jumlah perawat dengan pasien.

Hasil observasi di lapangan, peneliti menilai kinerja yang ditunjukkan oleh perawat belum menggambarkan adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja. Umumnya mereka terlihat menjalankan tugas hanya sebagai rutinitas saja. Hal ini menyebabkan penampilan kerja yang ditunjukkan kurang maksimal. Oleh karena itu, perlu adanya suatu strategi atau tindakan khusus untuk meningkatkan motivasi kerja perawat sehingga tidak berimplikasi pada kualitas pelayanan.

Sastrohadiwiryo (2002) mengatakan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai perlu adanya suatu strategi khusus bagi pihak manajemen, karena motivasi kerja ini sangat berpengaruh terhadap *output* (kualitas pelayanan) yang dihasilkan. Strategi khusus yang perlu diperhitungkan adalah dengan cara memberikan insentif kepada pegawai, sehingga dengan pemberian insentif yang efektif akan berimplikasi terhadap *output* itu sendiri.

Insentif adalah bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai dalam bentuk materi (material insentif) maupun dalam bentuk kepuasan rohani (non material insentif). Insentif merupakan bentuk lain dari imbalan langsung diluar gaji yang merupakan imbalan tetap, biasanya sistem ini digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan produktifitas pegawai. Insentif atau bonus merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai (Ruky, 2002).

Program pemberian insentif di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru telah ada sejak diberlakukannya otonomi daerah. Dasar hukum mengenai insentif ini berdasarkan Perda No. 5

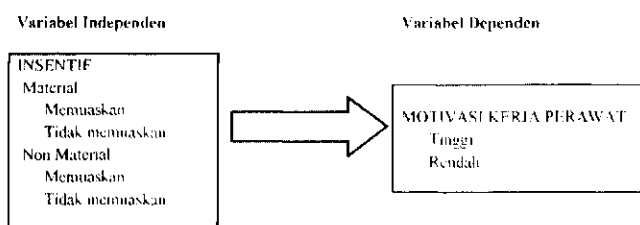
tahun 2005. Salah satu pemberian insentif yang ada di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru adalah berupa uang jasa pelayanan. Pemberian insentif (uang jasa pelayanan) ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga memberikan peningkatan perhatian yang memotivasi konsistensi dalam pemberian insentif ini diberikan kepada dokter, perawat, dan tenaga administrasi non medis berdasarkan tingkat pendidikan, lama kerja, jabatan dan golongan, serta tingkat produktivitas. Pengisian insentif ini berdasarkan imbalan yang dilakukan di ruang rawat inap yang kemudian dibagi dan dihitung melalui Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS), sehingga data tersebut diserahkan kepada Bagian Akuntansi RSUD Arifin Achmad Pekanbaru, bank dihitung dan diserahkan kepada kepala unitan setiap akhir bulan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti terhadap 3 orang perawat RSUD Arifin Achmad Pekanbaru, pembayaran insentif yang mereka terima pernah mengalami keterlambatan waktu yaitu pada tahun 2007. Salah satu wawancara mengatakan bahwa insentif (uang jasa pelayanan) tidak seharusnya mengalami keterlambatan karena insentif tersebut diperoleh berdasarkan pertitangan oleh pihak rumah sakit sendiri, berbeda halnya dengan gaji pokok yang menerima basis membangun kebijakan dari pemerintah dalam tiap pasal. Sedangkan dua diantaranya mengatakan keterlambatan pemberian insentif ini juga juga terjadi karena perhitungannya berdasarkan imbalan di ruang rawat yang ditransmukan setiap akhir bulan, tidak sama dengan gaji pokok yang diperoleh setiap awal bulan. Berdasarkan hasil tersebut, maka peneliti sempat bertanya, apakah mengetahui “apakah ada hubungan antara pemberian insentif terhadap motivasi kerja perawat”.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *descriptif correlation study* dengan pendekatan *quantitative research* jenis penelitian yang menekankan pada aspek pengukuran atau observasi dari variabel independen dan dependen hanya satu kali pada satu objek (Nursalam, 2003). Variabel yang akan diteliti dapat dilihat pada skema 1

Skema 1. Kerangka konsep



Teknik atau cara pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *cluster sampling* (Nursalam, 2003). Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Medikal RSUD Arifin Achmad yang terdiri dari 3 ruangan yaitu Ruang Nuri (I dan II), Ruang Merak (I dan II), Ruang Murai (I dan II). Besarnya jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan proporsi jumlah perawat yang berada di tiap-tiap ruangan. Jumlah sampel keseluruhan yaitu 70 orang yang diambil dari proporsi tiap-tiap ruangan, Ruang Nuri I berjumlah 12 orang, Ruang Nuri II berjumlah 12 orang, Ruang Merak I berjumlah 14 orang, Ruang Merak II berjumlah 16 orang, sedangkan Ruang Murai I dan II masing-masing berjumlah 12 dan 19 orang.

Kriteria inklusi untuk pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu : Perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Medikal RSUD Arifin Achmad Pekanbaru, bersedia menjadi responden, dan tidak sedang dalam masa cuti atau libur.

Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti menggunakan alat pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner atau pertanyaan terdiri dari bagian pertama berupa data demografi (nama inisial, umur, dan jenis kelamin) untuk membantu peneliti mencari responden jika dibutuhkan kembali.

Pada bagian kedua untuk mengukur variabel insentif, peneliti membuat 12 pertanyaan. Kuesioner dalam variabel ini dibagi menjadi dua sub variabel yaitu material insentif (pertanyaan nomor 1 sampai 6) dan non material insentif (pertanyaan 7 sampai 12). Dalam sub variabel material insentif peneliti menggunakan *dychotomy choice* dengan menggunakan pertanyaan positif pada pertanyaan nomor 1, 3, dan 5 dengan penilaian jawaban 1 apabila jawaban "ya" dan nilai 0 apabila jawaban "tidak",

dan pertanyaan negatif pada nomor 2, 4, dan 6 dengan penilaian jawaban 0 apabila jawaban "ya" dan nilai 1 apabila jawaban "tidak". Untuk sub variabel non material insentif menggunakan skala *Likert* dengan pertanyaan dari yang bersifat positif sampai yang bersifat negatif atau sebaliknya dan jawaban pertanyaan menggunakan skala *Likert*, yaitu sangat sering yang diberi nilai 4, sering yang diberi nilai 3, jarang yang diberi nilai 2, tidak pernah yang diberi nilai 1.

Pada bagian ketiga untuk mengukur variabel motivasi kerja perawat, peneliti membuat 7 pertanyaan (pertanyaan nomor 13 sampai 19). Kuesioner ini merupakan modifikasi kuesioner motivasi kerja yang disusun oleh Rivai (2004). Kuesioner untuk motivasi kerja ini memiliki lima pilihan jawaban pertanyaan dari yang bersifat positif sampai yang bersifat negatif dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu sangat setuju diberi nilai 5, setuju diberi nilai 4, ragu-ragu diberi nilai 3, kurang setuju diberi nilai 2, dan tidak setuju diberi nilai 1.

Prosedur dalam melakukan penelitian ini peneliti mendatangi responden (perawat) yang bekerja di IRNA Medikal RSUD Arifin Achmad untuk menjelaskan tujuan penelitian kepada responden dan menjamin kerahasiaan responden. Peneliti meminta responden untuk menandatangani lembar persetujuan dan membagikan lembar kuesioner seta menjelaskan cara pengisiannya, kemudian peneliti memberikan selang waktu beberapa jam hingga satu hari kepada responden untuk mengisi lembar kuesioner yang telah dibagikan.

Sebelum kuesioner dibagikan kepada responden, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas kepada 20 orang responden yang bekerja di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Surgical RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan bahwa alat ukur tersebut memang mengukur apa yang akan diukur. Sedangkan uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Notoatmodjo, 2005). Uji *instrument* ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor total dan skor butir dari setiap pertanyaan dengan menggunakan teknik *person product moment*.

Berdasarkan hasil penghitungan diperoleh r hitung dengan rentang 0,326-0,974 untuk variabel material insentif dan 0,779-0,932 untuk variabel non material insentif dengan r tabel

0,444. Dari 19 pertanyaan terdapat 2 buah pertanyaan pada variabel material insentif yang tidak valid. Pertanyaan yang tidak valid tersebut dihilangkan kemudian dilakukan perhitungan kembali dan diperoleh nilai r hitung 0,713-0,971 sehingga pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Kemudian dilakukan uji reliabilitas dengan membandingkan α dengan r tabel dimana diperoleh nilai *Alpha Cronbach* dengan rentang 0,923-0,982 dengan r tabel 0,444 didapatkan *Alpha Cronbach* > r tabel maka pertanyaan dinyatakan reliabel.

Analisa data yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisa univariat dan bivariat. Pada analisa univariat, seluruh variabel disusun dalam bentuk distribusi frekuensi yang meliputi data demografi responden yaitu umur, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Untuk variabel material insentif, non material insentif, dan motivasi kerja dihitung nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), standar deviasi, dan nilai minimum-maksimum untuk mengetahui normalitas data. Setelah dilakukan analisis melalui program komputer diperoleh hasil bahwa distribusi data dari ketiga variabel tersebut tidak normal. Hal ini berarti ketiga variabel tersebut menggunakan nilai rata tengah (*median*) sebagai nilai pemusatan (*cut of point*).

Analisa bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Notoadmodjo, 2005). Analisis ini digunakan untuk melihat hubungan antara data kategorik dengan kategorik yaitu pada variabel insentif dan motivasi kerja perawat. Pada variabel material dan non material insentif, data dikelompokkan atau dikategorikan menjadi "memuaskan" dan "tidak memuaskan", sedangkan variabel motivasi dikategorikan menjadi "tinggi" dan "rendah" berdasarkan nilai pemusatan (*cut of point*). Kemudian data diolah dengan menggunakan analisa *chi-square* dengan derajat kepercayaan (α) 0,05 dan *Confidence Interval* (CI) 95%. Apabila diperoleh nilai $p \leq \alpha$ berarti ada hubungan antara kedua variabel sedangkan jika nilai $p > \alpha$ maka kedua variabel tersebut tidak memiliki hubungan.

HASIL

A. Analisa Univariat

1. Distribusi Karakteristik Responden

Tabel 2.

Distribusi frekuensi karakteristik perawat berdasarkan usia dan jenis kelamin

NO	KARAKTERISTIK	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
1	- 21 - 30 tahun	14	20,0
	- 31 - 40 tahun	47	67,1
	- 41 - 50 tahun	9	12,9
	TOTAL	70	100
2	Jenis Kelamin		
	Laki laki	14	20,0
	Perempuan	56	80,0
	TOTAL	70	100

Karakteristik responden berdasarkan usia bahwa dari 70 orang responden rata-rata (67,1%) usia responden berada pada rentang 31 - 40 tahun. Karakteristik perawat berdasarkan jenis kelamin diperoleh 28 responden atau 80% yang berjenis kelamin perempuan dan 14 responden atau 20% yang berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3.

Distribusi frekuensi insentif yang diterima perawat

NO	VARIABEL	FREKUENSI	PERSENTASE (%)
1	Material Insentif		
	- Tidak Memuaskan	28	40
	- Memuaskan	42	60
	TOTAL	70	100
2	Non Material insentif		
	- Tidak Memuaskan	33	47,1
	- Memuaskan	37	52,9
	TOTAL	70	100

Pembagian material insentif perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap Medikal RSUD Arifin Achmad Pekanbaru dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategorik, yaitu memuaskan dan tidak memuaskan berdasarkan *cut of point*

nilai median. Hal ini dikarenakan distribusi pada variabel insentif yang tidak normal (nilai probabilitas = 0,000). Berdasarkan hasil penelitian didapatkan mayoritas responden yang berjumlah 42 orang (60%) merasa puas terhadap material insentif yang diterimanya. Non material insentif juga dibagi menjadi dua kategori yaitu memuaskan dan tidak memuaskan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang menerima non material insentif lebih banyak yang merasa puas yakni sebesar 37 orang (52,9%).

Tabel 4.

Distribusi responden berdasarkan motivasi kerja

MOTIVASI	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
Tinggi	41	58,6 %
Rendah	29	41,4 %
TOTAL	70	100 %

Perawat yang memiliki motivasi tinggi lebih banyak jumlahnya yaitu 41 orang (58,6 %) dibandingkan dengan perawat yang memiliki motivasi rendah yaitu sebanyak 29 orang (41,4 %).

B. Analisa Bivariat

Tabel 5.

Hubungan pemberian material insentif dan motivasi kerja perawat

MATERIAL INSENTIF	MOTIVASI				TOTAL		χ^2	P value
	Rendah		Tinggi					
	n	%	n	%	N	%		
Tidak Memuaskan	13	46,4	15	53,6	28	100	0,199	0,656
Memuaskan	16	38,1	26	61,9	42	100		
JUMLAH	29	41,4	41	58,6	70	100		

Data diatas menunjukkan bahwa dari 42 orang yang merasa puas terhadap pemberian insentif, terdapat 26 orang (61,9%) memiliki motivasi yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi yang rendah. Hal ini tidak berbeda dengan responden yang tidak puas terhadap insentif, dari 28 orang responden tersebut terdapat 15 orang (53,6%) memiliki motivasi yang tinggi, sedangkan sisanya

(46,4%) memiliki motivasi yang rendah. Berdasarkan data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara perawat yang puas maupun yang tidak puas terhadap motivasi kerja ($p 0,656 > \alpha$), dengan kata lain tidak ada hubungan antara pemberian insentif terhadap motivasi kerja perawat.

Tabel 6.

Hubungan pemberian non material insentif dan motivasi kerja perawat

NON MATERIAL INSENTIF	MOTIVASI				TOTAL		χ^2	P va lue
	Rendah		Tinggi					
	n	%	n	%	N	%		
Tidak Memuas kan	15	45,5	18	54,5	33	100	0.162	0.687
Memuas kan	14	37,8	23	62,2	37	100		
JUMLAH	29	41,4	41	58,6	70	100		

Hasil analisis berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 37 orang yang puas dengan non material insentif, didominasi oleh responden yang memiliki motivasi yang tinggi yakni sekitar 23 orang (62,2%), sama halnya dengan perawat yang tidak puas dengan non material insentif, hanya 15 orang (45,5%) yang memiliki motivasi yang rendah sedangkan sisanya (54,5%) memiliki motivasi yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada perbedaan antara perawat yang puas maupun perawat yang tidak puas terhadap motivasi kerja ($p 0,687 > \alpha$), dengan kata lain tidak ada hubungan antara non material insentif terhadap motivasi kerja perawat.

PEMBAHASAN

Hasil yang telah dilakukan terhadap 70 orang responden didapatkan gambaran karakteristik responden meliputi usia dan jenis kelamin. Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di IRNA Medikal RSUD Arifin Achmad Pekanbaru mayoritas responden berusia pada rentang 31- 40 tahun. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewan (2001) menyatakan bahwa pada rentang usia tersebut merupakan kelompok yang memiliki produktivitas kerja maksimal, dari penelitian

yang dilakukannya didapatkan hasil bahwa seiring bertambahnya usia produktivitas kerja akan mengalami penurunan setelah mencapai batas usia maksimal yaitu 40 tahun. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Notoadmodjo (2005) yang menyatakan bahwa usia adalah salah satu karakteristik yang mempengaruhi motivasi kerja secara tidak langsung yang akan berdampak pada kinerja. bertambahnya usia seseorang akan menimbulkan suatu sikap kejenuhan terhadap pekerjaan sehingga motivasi pun akan mengalami penurunan.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebanyak 46 orang (80 %). Hal ini mungkin dikarenakan pekerjaan yang bersifat pelayanan lebih cocok dilakukan oleh perempuan dari pada laki-laki. Perempuan cenderung lebih memiliki sifat *caring* atau *caring* dalam memberikan pelayanan kesehatan dibandingkan dengan laki-laki.

Material insentif adalah salah satu bentuk penghasilan atau imbalan langsung berupa uang balas jasa diluar gaji tetap. Pemberian material insentif bertujuan untuk memberikan rasa tanggung jawab dan motivasi kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kuantitas dan kuantitas hasil kerjanya, sehingga besar kecilnya insentif yang diterima akan berpengaruh kepada motivasi kerja karyawan (Rivai, 2004).

Hasil penelitian yang dilakukan kepada 70 responden yang telah mengisi kuesioner didapatkan hasil bahwa perawat yang tidak puas dengan material insentif tetapi memiliki motivasi rendah berjumlah 13 orang (46,4%), yang memiliki motivasi tinggi berjumlah 15 orang (53,6%). Sedangkan perawat yang puas dengan material insentif tetapi memiliki motivasi rendah berjumlah 16 orang (38,1%), yang memiliki motivasi tinggi berjumlah 26 orang (61,9%). Dari data tersebut setelah dilakukan uji *chi-square* didapatkan $p_v = 0,656$ ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pemberian insentif terhadap motivasi kerja perawat di IRNA RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

Hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan teori Rivai (2004) yang menyatakan bahwa tingginya kinerja karyawan ditentukan oleh besarnya insentif yang diterima sehingga dapat memicu semangat atau motivasi karyawan

tersebut. Tidak adanya hubungan pemberian insentif terhadap motivasi kerja perawat di IRNA RSUD Arifin Achmad Pekanbaru mungkin dikarenakan oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Ditilik dari faktor intrinsik, faktor kemungkinan terkait dengan faktor intrinsik seseorang. Penilaian seseorang terhadap faktor intrinsik insentif yang diterima berkaitan dengan kebutuhan kebutuhan yang berbeda-beda. Ditilik dari segi ekstrinsik, kemungkinan faktor ekstrinsik mempengaruhi motivasi kerja perawat karena faktor kerja, lingkungan kerja, atau pekerjaan lainnya. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Makmur (2004) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil dari rangsangan yang berbeda-beda yang menimbulkan motivasi dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, motivasi individu dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, salah satunya faktor yang berkaitan dengan gaji juga dengan memberikan *reward* (*rewardment*), karena sebagai bentuk penghargaan apabila berada dalam kondisi tersebut.

Selain faktor-faktor tersebut, antara pemberian material insentif terhadap motivasi kerja perawat dikaitkan dengan faktor-faktor utama yang menjadi motivasi yang tetapi terdapat faktor lain yang mempengaruhinya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2002) dalam teori faktor dari Herzberg bahwa jika pemberian insentif sebagai faktor *motivator* yang dapat meningkatkan faktor *hygiene* bagi pegawai maka faktor tersebut dari motivasi bisa diabaikan. Oleh karena itu, pengakuan, sifat pekerjaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, dan sebagainya.

Hasil penelitian yang dilakukan ini berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai tahun (2004), tetapi sesuai dengan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Yusmri (1992) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga perawat di Ruang Inap Rumah Sakit Mitra Bhakti Bogor. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa salah satu faktor yang sangat penting bagi tenaga perawat dapat meningkatkan semangat keperawatan dengan salah satu faktor adalah meningkatkan prestasi kerja seseorang. Hal ini seseorang sangat mempengaruhi semangat yang ada dalam dirinya. Hasil penelitian tersebut menjelaskan insentif material yang diterima dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat di IRNA RSUD tersebut.

Pemberian insentif kepada karyawan tidak sepenuhnya berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristiani (2006) dengan judul “ Insentif dan Kepuasan Kerja Perawat”. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa kontribusi insentif terhadap kepuasan kerja hanya 41,4%, sedangkan 58,6 % dipengaruhi oleh faktor lain. Salah satu faktor yang berpengaruh besar yaitu kesejahteraan yang merupakan bagian dari harapan perawat dalam bekerja. Apabila perawat merasa sejahtera maka harapan perawat terpenuhi sehingga hal ini akan memberikan motivasi dalam bekerja

Non material insentif adalah bentuk insentif sebagai daya rangsang atau motivasi kepada karyawan dalam bentuk penghargaan atau pengukuhan dan pujian berdasarkan kinerja. Non material insentif pada dasarnya sama dengan kompensasi non finansial seperti adanya pengukuhan atau pujian dari atasan, peluang promosi jabatan, dan adanya kesempatan untuk pengembangan diri (Dessler, 2007).

Hasil penelitian yang telah disajikan dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara pemberian non material insentif terhadap motivasi kerja perawat, dimana dari total 37 orang responden yang merasa puas terhadap material insentif terdapat 62,2% memiliki motivasi yang tinggi, hanya 37,8% saja yang memiliki motivasi rendah. Hal ini sama dengan responden yang tidak puas terhadap non material insentif yaitu dari 33 orang, 54,5% memiliki motivasi yang tinggi sedangkan yang memiliki motivasi yang rendah hanya 45,5%. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Achmad (2007) tentang hubungan karakteristik individu, pengalaman kerja, dan pemberian insentif terhadap motivasi kerja perawat. Hasil penelitian tersebut diketahui bahwa faktor non material insentif tidak memiliki hubungan terhadap motivasi kerja.

Menurut Marwansyah (2000), faktor-faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja tidak hanya dilihat dari pemberian penghargaan (non material insentif) saja, tetapi banyak aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan motivasi tersebut seperti lingkungan kerja yang kondusif, bahkan dengan memberikan hukuman (*punishment*) kepada karyawan yang tidak disiplin pun dirasakan

sangat perlu untuk meningkatkan motivasi kerja mereka.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Sastrohadiwiryo (2002) yang menyatakan bahwa perilaku individu atau pegawai dalam pekerjaannya akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai itu sendiri. Faktor penggerak motivasi tidak hanya bisa dilihat dari penghargaan (non material insentif saja), tetapi ada beberapa faktor lain yang mempengaruhinya. Faktor tersebut yaitu kinerja (*achievement*), tantangan (*challenge*), tanggung jawab (*responsibility*), pengembangan (*development*), keterlibatan (*involvement*) dan kesempatan (*opportunity*).

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menyadari beberapa kekurangan, hal ini hanya dilaksanakan di IRNA Medikal RSUD Arifin Achmad Pekanbaru, sedangkan RSUD tersebut memiliki banyak IRNA sehingga hasil yang didapat tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh perawat yang bekerja di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

Pembagian kuesioner sedikit terhambat dikarenakan jadwal perawat yang terlalu sibuk. Kuesioner yang diberikan oleh peneliti kepada perawat tidak dapat dikembalikan pada hari itu juga sehingga kemungkinan besar perawat tidak mengisi atau meminta bantuan teman untuk mengisi kuesioner.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang dikembangkan sendiri oleh peneliti berdasarkan konsep yang ada sehingga besar kemungkinan hasil penelitian ini tidaklah sesuai dengan kenyataan yang ada

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis tentang hubungan pemberian insentif terhadap motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Arifin Achmad Pekanbaru tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Arifin Achmad Pekanbaru mayoritas berada pada rentang usia 31- 40 tahun. Sedangkan dari karakteristik jenis kelamin, yang dominan adalah perempuan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif yang diberikan kepada perawat yang bekerja di IRNA Medikal RSUD Arifin Achmad Pekanbaru dirasakan memuaskan baik dari material insentif maupun non material insentif.

Berdasarkan uji *chi-square* dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara pemberian insentif terhadap motivasi kerja perawat di IRNA Medikal RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

SARAN

Berdasarkan penelitian ini diharapkan kepada pimpinan RSUD Arifin Achmad untuk terus mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja perawat tidak hanya dengan memberikan insentif saja, tetapi perlu juga memperhatikan faktor-faktor lain seperti beban kerja, lingkungan kerja, ataupun disiplin kerja.

Dari penelitian ini diharapkan adanya penelitian lebih lanjut untuk menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Medikal RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

-
- ¹ **Nola Wardana:** Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan (PSIK) Universitas Riau
- ² **Juniar Ernawaty, M.Ng., M.Kep:** Staf Akademik Departemen Keperawatan Anak PSIK Universitas Riau, Indonesia
- ³ **Widia Lestari, S.Kp., M.Kep:** Staf Akademik Departemen Keperawatan Maternitas PSIK Universitas Riau, Indonesia
-

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. (2007). Evaluasi sistem insentif perawat di rumah sakit pertamina balikpapan. Diperoleh tanggal 10 Desember 2009 dari <http://www.scribd.com>.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Ed 9. (Paramitha Rahayu). Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Dewan, M. (2001). Hubungan karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja. Diperoleh pada tanggal 6 Mei 2010 dari <http://www.scribd.com>
- Kristiani. (2006). Insentif dan Kepuasan Kerja Perawat. Diperoleh tanggal 12 Desember 2009 dari <http://www.scribd.com>
- Nursalam. (2003). *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan: pedoman skripsi, tesis dan instrumen penelitian keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rival, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ruky, A. S. (2002). Manajemen penggajian dan pengupahan untuk karyawan perusahaan. Diperoleh pada tanggal 15 Desember 2009 dari <http://www.books-google.com/manajemen+penggajian+dan+pengupahan>.
- Sofia, D. (2007). *Hubungan beban kerja perawat dengan motivasi kerja perawat di ruangan cendrawasih rsud arifin achmad pekanbaru*. Tidak dipublikasikan.
- Sastrohadiwiryono, S. (2002). *Manajemen tenaga kerja indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2003). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusniar. (1992). Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga perawat di Ruang Inap Rumah Sakit Karya Bhakti Bogor. Diperoleh pada tanggal 13 Desember 2009 dari <http://www.scribd.com>
- Winardi, J. (2002). *Motivasi dan permotivasian dalam manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada