

**Analisi Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan
Dimasa Pandemi Covid-19
(Studi Kasus Di Rs Toeloengredjo Pare Kediri)**

Karjito, Deby Santyo Rusandy

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

Email: jitokar@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, providing incentives on the performance of paramedics during the covid 19 pandemic. The research method was carried out by conducting surveys and with a quantitative approach. Data collection was done by distributing questionnaires to 75 respondents. Data analysis techniques were carried out through SPSS version 22.0 including regression analysis, coefficient of determination test, f test and hypothesis testing. The results of data analysis obtained the value of the coefficient of determination (R²) which was determined by R square of 0.502 (squaring of the correlation coefficient or R, ie $0.709 \times 0.709 = 0.502$) or equal to 50.2%, this value indicates that the relationship of the independent variable motivation, incentives with a performance dependent variable of 50.2%. While the rest ($100\% - 50.2\% = 49.8\%$) is influenced by external variables. The results of the F test showed that the Fcount value was 36.301 with a significance level of 0.000 and for $F_{count} > F_{table}$ ($36.301 > 3.120$) and the significance level was $0.000 < 0.05$. This shows that H₀ is rejected and H_a is accepted, which means that the independent variable (free) namely Motivation and Incentives simultaneously or jointly has a positive and significant effect on the dependent variable (bound), namely Performance. Based on the results of hypothesis testing, it was found that the motivational variable had a significance value of $0.000 < 0.050$. Meanwhile, the t-count value for motivation is 5.590, which is greater than the t-table, which is 1.993. So it can be concluded that H₀ is rejected and H_a is accepted. This means that there is an influence of motivation on performance, while the incentive variable has a significance value of $0.804 > 0.050$. Meanwhile, the value of t-count Incentive is 0.249, which is smaller than the t-table, which is 1.993. So it can be concluded that H₀ is accepted and H_a is rejected. This means that there is no effect of incentives on performance.

Keywords: Work Motivation, Incentives, Performance

Latar Belakang Teoritis

Pemerintah telah menetapkan Wabah Corona Virus atau Covid -19 sebagai Bencana Nasional pada hari Sabtu 14 Maret 2020 oleh Presiden melalui Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Doni Monardo di Gedung BNPB. Karena tingkat penularannya yang sangat mudah melalui droplet antar manusia kasus ini telah menjadi pandemi ke seluruh dunia. Dengan risiko kematian yang tinggi diperlukan adanya koordinasi yang baik diantara beberapa sektor terkait untuk mencegah agar kasus ini bisa segera teratasi. Ditingkat pemerintah diperlukan adanya regulasi yang tepat agar masyarakat dapat melakukan langkah-langkah pencegahan penularan secara bersama-sama. Regulasi pemerintah yang dinilai cukup efektif dan mudah dilakukan masyarakat adalah dengan melakukan langkah-langkah diantaranya menjaga jarak, mencuci tangan, menjauhi kerumunan.

Regulasi lain yang tidak kalah pentingnya adalah pemerintah juga harus

menyiapkan langkah-langkah pengobatan dan perawatan bagi masyarakat yang telah terjangkit agar risiko kematian kasus covid 19 ini bisa ditekan seminimal mungkin dengan menyediakan sarana prasarana pelayanan kesehatan bagi masyarakat terkonfirmasi virus ini. Disinilah peran penting tenaga kesehatan dalam membantu masyarakat terkonfirmasi virus covid 19 agar mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Diperlukan motivasi kerja yang tinggi bagi tenaga kesehatan agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal sehingga mereka mempunyai kinerja yang baik pula dalam menangani pandemik covid 19. Motivasi menurut Vroom (dalam Kreitner & Kinicki, 2007), adalah mengarahkan dalam memutuskan seberapa besar upaya untuk mengerahkan usaha dalam situasi tertentu. Jadi Motivasi adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada

individu dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut A. Maslow (dalam Hosnawati, 2016) membuat hirarki kebutuhan manusia yang meliputi : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Dorongan dari pemerintah dan pengelola fasilitas pelayanan kesehatan sangat diperlukan oleh tenaga kesehatan dalam mendukung tenaga kesehatan agar memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini diperlukan mengingat risiko yang harus mereka hadapi sangat tinggi, disaat masyarakat harus melakukan langkah-langkah pencegahan dengan menjauhi virus ini disisi lain tenaga kesehatan harus berjibaku dan kontak erat dengan pasien yang terkonfirmasi virus covid 19. Dalam penelitian Kiki Cahaya Setiawan (2018) di PT Pusri Palembang tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif, sehingga jajaran manajemen perusahaan tersebut sangat memandang perlu adanya motivasi yang kuat oleh semua karyawan agar dapat memberikan kinerja perusahaan yang maksimal.

Selain motivasi tinggi yang perlu dimiliki oleh setiap karyawan, pemberian insentif merupakan sarana motivasi dalam meningkatkan kinerja para tenaga kesehatan sehingga kinerja mereka juga akan meningkat dan maksimal, masyarakat yang terpapar virus covid 19 yang membutuhkan perawatan juga bisa mendapatkan pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas. Menurut Manullang (2010) insentif dapat dibagi dua jenis, yaitu Financial insentif dan Non financial insentif. Financial insentif merupakan insentif yang berbentuk pendapatan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan dapat dinilai dengan uang, sedangkan Non financial insentif, merupakan insentif yang biasanya merupakan suatu penghargaan yang bersifat psikologis dapat berupa menumbuhkan rasa kebanggaan dan kesenangan terhadap karyawan, memberikan simpati dan perlakuan yang wajar kepada karyawan, memberikan kesempatan untuk dipromosikan dan lain-lain. Sedangkan menurut Nawawi dalam Kadarisman (2012) menjelaskan indikator yang dapat dipakai dalam pemberian insentif adalah : ketepatan, kelayakan/keadilan dan pembiayaan yang terkontrol dan

seimbang. Dalam hal ini pemerintah Indonesia melalui Kepmenkes RI No. HK.01.07/MENKES/278/2020 telah memutuskan untuk memberikan insentif bagi semua tenaga kesehatan yang bekerja secara langsung memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat terkonfirmasi virus covid Penelitian yang dilakukan oleh Andi Permana Putra (2018) dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI. Pemberian insentif finansial yang semakin baik, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan.

Sedangkan kinerja menurut Bernardin dan Russel (1993) kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Indikator yang dipakai dalam mengukur kinerja karyawan adalah : kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya dan hubungan antar perseorangan. Penelitian yang dilakukan oleh Gadis dan Siti (2021) tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti cabang Surabaya pada masa Pandemi Covid 19 menunjukkan bahwa motivasi kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak terkecuali situasi kerja bagi tenaga kesehatan yang bekerja Rumah Sakit Toeloengredjo, pentingnya motivasi tinggi dan pemberian insentif juga dilaksanakan di rumah sakit ini dalam rangka meningkatkan kinerja para karyawannya. Rumah Sakit Toeloengreddjo merupakan rumah sakit milik BUMN yang telah ditunjuk pemerintah sebagai rumah sakit rujukan bagi penderita covid 19. Dengan alasan ini kiranya peneliti ingin melakukan penelitian terkait pengaruh motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Toeloengredjo di masa pandemi covid 19.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian

kuantitatif yang merupakan metode -metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel penelitian diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis dengan prosedur statistik (Creswell, 2012). Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah korelasional dengan tujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada suatu faktor berkaitan dengan variable pada satu atau lebih faktor lain. Menurut Arikunto adalah penelitian korelasi yang dimaksud untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Arikunto, Suharsimi, 2010).

Penelitian dilakukan pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2021 di Rumah Sakit Toeloengredjo Pare Kediri dengan jumlah populasi sebanyak 121 tenaga paramedis. Populasi yang diambil merupakan tenaga paramedis yang bertugas memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien yang terpapar virus covid 19 yang membutuhkan perawatan di Rumah Sakit Toeloengredjo. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 75 tenaga paramedis dengan penghitungan sampel menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert, selain itu pengambilan data juga dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian yaitu:

- a. Motivasi, meliputi : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri
- b. Insentif, meliputi : ketepatan, kelayakan atau keadilan dan pembiayaan yang terkontrol dan seimbang
- c. Kinerja, meliputi : kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Kegiatan pengolahan data dilakukan dengan dengan SPSS versi 22.0 dengan melakukan uji validitas dan realibilitas untuk mengetahui konsistensi dari masing-masing pernyataan, uji prasyarat/asumsi yang meliputi uji normalitas data untuk mngetahui apakah data memiliki distribusi normal, uji linieritas untuk mengetahui apakah data berpola linear, uji heterokestisitas untuk mengetahui penyebaran titik-titik observer,

uji multikolinieritas, uji auto korelasi. Teknik untuk melakukan analisa data dengan memberikan kode angka atas jawaban yang diberikan oleh para responden sesuai skala likert dengan ketentuan jika responden memberi jawaban :

- a. Sangat setuju diberi nilai 5
- b. Setuju diberi nilai 4
- c. Netral diberi nilai 3
- d. Tidak setuju diberi nilai 2
- e. Sangat tidak setuju diberi nilai 1

Data yang diperoleh akan dilakukan rekapitulasi kedalam excel untuk mempermudah dalam melakukan analisis dalam aplikasi SPSS dengan melakukan uji regresi, uji model dengan melakukan uji koefisiensi detreminasi, uji f dan uji.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkoreksi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Uji validitas dilakukan dengan metode *corelation product moment* dari Pearson yaitu dengan melihat angka koefisien korelasi (rxy) yang menyatakan hubungan antara skor butir pertanyaan dengan skor total (item total *corelation*). Butir dikatakan valid jika rhitung > rtabel. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	Item	R- Hitung	R- Tabel	Kecuguan
Motivasi	MI.1	0,631	0,272	Valid
	MI.2	0,625	0,272	Valid
	MI.3	0,743	0,272	Valid
	MI.4	0,673	0,272	Valid
	MI.5	0,638	0,272	Valid
Insentif	IN.6	0,661	0,272	Valid
	IN.7	0,769	0,272	Valid
	IN.8	0,682	0,272	Valid
	IN.9	0,813	0,272	Valid
	IN.10	0,813	0,272	Valid
	IN.11	0,791	0,272	Valid
	IN.12	0,614	0,272	Valid
	IN.13	0,394	0,272	Valid
	IN.14	0,721	0,272	Valid
	IN.15	0,813	0,272	Valid
	IN.16	0,767	0,272	Valid
	IN.17	0,634	0,272	Valid
	IN.18	0,631	0,272	Valid
	IN.19	0,734	0,272	Valid
	IN.20	0,743	0,272	Valid

	X1.21	0,733	0,2272	Valid	
	X1.22	0,688	0,2272	Valid	
	X1.23	0,661	0,2272	Valid	
Insentif	X2.1	0,678	0,2272	Valid	
	X2.2	0,644	0,2272	Valid	
	X2.3	0,718	0,2272	Valid	
	X2.4	0,586	0,2272	Valid	
	X2.5	0,526	0,2272	Valid	
	X2.6	0,601	0,2272	Valid	
	X2.7	0,607	0,2272	Valid	
	X2.8	0,658	0,2272	Valid	
	X2.9	0,672	0,2272	Valid	
Kinerja	Y1.1	0,771	0,2272	Valid	
	Y1.2	0,758	0,2272	Valid	
	Y1.3	0,721	0,2272	Valid	
	Y1.4	0,534	0,2272	Valid	
Kinerja	Y1.6	0,636	0,2272	Valid	
	Y1.3	0,734	0,2272	Valid	
	Y1.4	0,672	0,2272	Valid	
	Y1.7	0,628	0,2272	Valid	
	Y1.8	0,7	0,2272	Valid	
	Y1.9	0,716	0,2272	Valid	
	Y1.10	0,627	0,2272	Valid	
	Y1.11	0,742	0,2272	Valid	
	Y1.12	0,632	0,2272	Valid	
	Y1.13	0,628	0,2272	Valid	
	Y1.14	0,687	0,2272	Valid	
	Y1.15	0,716	0,2272	Valid	
		Y1.16	0,682	0,2272	Valid
		Y1.17	0,628	0,2272	Valid
	Y1.18	0,743	0,2272	Valid	

Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Realibilitas X1, X2, dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi (X1)	0,950	25
Insentif (X2)	0,921	9
Kinerja (Y)	0,952	18

Jurnal Data Pengajaran IJEM JPM 22.6

Hasil output diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha* variabel Motivasi (X1), Insentif (X2), Kinerja (Y) sebesar 0,950; 0,921; 0,955 636 > 0,60. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* atau konsisten.

Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk di analisis dengan menggunakan statistik parametrik atau nonparametrik. Hasil pengujian normalitas terlihat dalam tabel berikut:

Hasil Uji Normalitas Data X1, X2, dan Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N	74	
Normal Parameters: Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.979610E3
Most Extreme	Absolute	.128
Differences	Positive	.128
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		2.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.163

a. Test distribution is Normal
Jurnal Data Pengajaran IJEM JPM 22.6

Berdasarkan non-parametrik Kolmogorov Smirnov (KS) table output diatas. Nilai signifikansi asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,165 > 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas kolmogorov-smirnov yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Anova Table

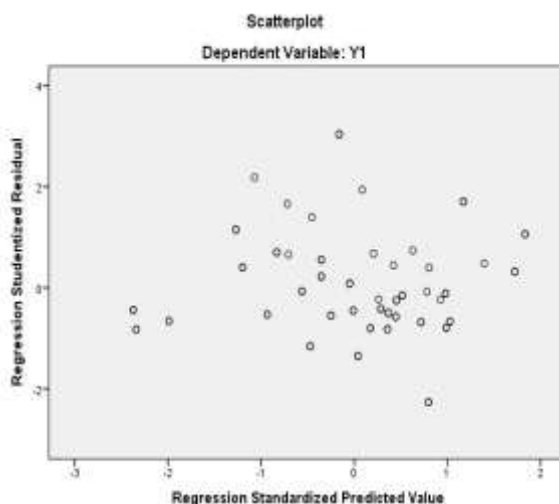
			Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
Y1	Bertu su di Garis Luaran ps	Covarian Matrix	2816,360	2	1408,180	41,98	.00
			2825,744	1	2825,744	82,94	.00
			32,496	1	32,496	.955	.33
			2455,700	72	34,108		
Total			3314,000	74			
Y2	Bertu su di Garis Luaran ps	Covarian Matrix	1011,921	4	252,980	6,394	.00
			770,133	1	770,133	12,72	.00
			240,708	2	120,354	2,000	.13
			478,079	72	6,627		
Total			3314,000	74			

Jurnal Data Pengajaran IJEM JPM 22.6

Berdasarkan hasil uji linieritas (uji Anova Tabel) menunjukkan bahwa nilai homogenitas/ *sig deviation from linearity* data tersebut adalah sebesar 0,332 > 0.05 untuk X1 dan untuk X2 sebesar 0,139 > 0.05. Jadi data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik dikarenakan nilai homogenitas /*sig deviation from linearity* lebih besar dari 0.05.

Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi dimana varian dari nilai sisa adalah tidak sama (*unequal*) antara satu observer (pengamatan) dengan observer lainnya. Hasil pengujian heterokedastisitas terlihat dalam grafik berikut:



Dengan melihat grafik *scatterplot* di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model transformasi regresi yang digunakan.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.438	2,177
X2	.438	2,177

a. Dependent Variable: Y1
Sumber: Data Perhitungan IBM SPSS 22.0

Berdasarkan output hasil Uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel independen Motivasi (X1) sebesar 2,177 dan Insentif (X2) sebesar 2,177 yang berarti keduanya kurang dari 10,00 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka dapat dinyatakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Auto Korelasi

Uji Autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi di mana variabel dependen tidak berkorelasi dengan variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya atau nilai periode sesudahnya.

Untuk mendeteksi gejala autokorelasi penelitian ini menggunakan uji *Run Test*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.135806
Cases < Test Value	37
Cases >= Test Value	38
Total Cases	75
Number of Runs	33
Z	-1,278
Asymp. Sig. (2-tailed)	.201

a. Median
Sumber: Data Perhitungan IBM SPSS 22.0

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,201 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Analisis Regresi (Uji Model) Uji Koefisien Determinasi (*Adjust R Square*)

Tujuan dari uji koefisien determinasi untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dan proporsi variasi dari variabel dependen yang diterangkan oleh variasi dari variabel-variabel independennya. Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) berada antara angka 0 dan angka 1. Hasil uji koefisien determinasi:

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.709	.502	.488	6,063	1,338

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y1
Sumber: Data Perhitungan IBM SPSS 22.0

Hasil output diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditentukan

dengan *R square* sebesar 0,502 (pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,709 \times 0,709 = 0,502$) atau sama dengan sebesar 50,2% dari nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen Motivasi (X1), Insentif (X2) dengan variabel dependen kinerja sebesar 50,2%. Sedangkan sisanya ($100\% - 50,2\% = 49,8\%$) dipengaruhi oleh variabel luar.

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen)

yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) dengan kriteria tingkat signifikansi $< 0,05$ dan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Untuk menentukan F tabel, digunakan $\alpha=5\%$ dengan derajat bebas $df = (k-1)$ dan $(n-1)$. Berikut hasil uji f:

Hasil Uji F - Simultan ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	2668,073	2	1334,038	36,301	,000
Residual	2645,923	72	36,749		
Total	5314,000	74			

a. Dependent Variable: Y1
 b. Predictors: (Constant), X2, X1
 Source: Data Perilaku IBM SPSS 22.0

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 36,301 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan untuk Fhitung $> F_{tabel}$ ($36,301 > 3,120$) dan tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel independen (bebas) yaitu Motivasi (X1) dan Insentif (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja (Y). Dengan demikian variabel motivasi dan insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan tenaga kesehatan Rumah Sakit Toeloengredjo Pare Kediri dimasa pandemi covid-19.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis (Uji t) ini digunakan untuk mengetahui koefisien regresi yang dihasilkan dari tiap-tiap variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependennya. Dalam penelitian ini digunakan uji t dengan taraf signifikan 0,05. jika signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan jika signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak serta dengan membandingkan nilai statistik t dengan t tabel. Adapun rumus yang digunakan $\alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$. Derajat kebebasan $(df) = n - k - 1 = 75 - 2 - 1 = 72$. Nilai 0,025; 72 dilihat pada distribusi t table sebesar 1,993. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji t - Uji Parsial Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1. (Constant)	21,079	6,133		3,437	,001
X1	,328	,094	,339	3,590	,000
X2	,047	,089	,051	,249	,804

a. Dependent Variable: Y1
 Source: Data Perilaku IBM SPSS 22.0

Berdasarkan output spss tabel uji parsial diatas didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$$Y = 21,079 + 0,528 X_1 + 0,047 X_2$$

Dari hasil output dan persamaan tersebut maka didapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi (sig) Motivasi (X1) sebesar 0,000 0,050. Sedangkan nilai t hitung Motivasi sebesar 5,590 lebih besar dari t tabel yaitu 1,993. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Ada pengaruh Motivasi (X1) Kinerja (Y).
- b. Diperoleh nilai signifikansi (sig) Insentif (X2) sebesar 0,804 $> 0,050$. Sedangkan nilai t hitung Insentif sebesar 0,249 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,993. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Insentif (X2) terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan persamaan diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:
 - a. Nilai Konstanta a 21,079 yang berarti jika Motivasi (X1) dan Insentif (X2) nilainya konstan atau 0 maka kinerja (Y) sebesar 21,079. (Y) Motivasi (X1). Output koefisien regresi linier berganda untuk variabel Motivasi sebesar 0,266 artinya jika nilai Motivasi meningkat 1% maka nilai variabel kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,528. Arah hubungan antara Motivasi dengan kinerja searah (+), dimana penambahan nilai Motivasi akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit

Toeloengrejo Pare Kediri Di Masa Pandemi Covid-19.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, berdasarkan Uji-F (Uji Signifikan Simultan) variabel Motivasi (X1) dan Insentif (X2) memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,301 > 3,120$) dan tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga diterima yang artinya variabel Motivasi (X1) dan Insentif (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Toeloengrejo Pare Kediri di masa pandemi covid-19. Hasil ini juga didukung pula dari hasil Uji koefisien determinasi (R^2) yang ditentukan dengan R_{square} sebesar 0,502 yang artinya Motivasi dan Insentif memiliki pengaruh sebesar 50,2% terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Toeloengrejo Pare Kediri di masa pandemi covid-19.

Hal ini dapat diartikan bahwa mayoritas tenaga kesehatan di Rumah Sakit Toeloengrejo Pare Kediri memiliki tingkat kinerja yang baik. Ditinjau dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel Y menunjukkan bahwa karyawan setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chairai (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Pengembangan karir mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai, dan ini menunjukkan bahwa adanya korelasi yang kuat/erat dan bersifat positif.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Toeloengrejo Pare Kediri Di Masa Pandemi Covid-19.

Berdasarkan hasil analisis diatas, menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $5,590 > 1,993$.

Berdasarkan jawaban responden terkait lima indikator variabel motivasi, diketahui indikator penghargaan memiliki nilai rata-rata jawaban yang paling rendah yaitu 3,88. Namun demikian nilai tersebut masih bisa dianggap baik karena secara umum responden merasa cukup baik dalam mendapatkan support, apresiasi atau pujian dari pemerintah maupun segenap Pimpinan Rumah Sakit Toeloengrejo sebagai garda terdepan dalam penanganan pandemi covid 19. Hal ini dapat diartikan bahwa mayoritas tenaga kesehatan di Rumah Sakit Toeloengrejo Pare Kediri sudah mendapatkan motivasi yang baik dari manajemen rumah sakit maupun dari sesama karyawan. Ditinjau dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel X1 menunjukkan bahwa karyawan setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Hasil ini juga didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan (2018) dengan berjudul Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT. PUSRI Palembang yang menunjukkan bahwa Motivasi karyawan mempunyai pengaruh positif yang dapat memberikan kinerja perusahaan yang maksimal.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Toeloengrejo Pare Kediri Di Masa Pandemi Covid-19.

Berdasarkan hasil analisis diatas, menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Insentif (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,804 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $0,249 < 1,993$.

Hal ini dapat diartikan bahwa mayoritas tenaga kesehatan di Rumah Sakit Toeloengrejo Pare Kediri tidak bekerja berdasarkan pemberian insentif yang didapat. Ditinjau dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel X2 menunjukkan bahwa karyawan ragu-ragu atas pernyataan yang diajukan.

Dikarenakan rata-rata jawaban responden kurang dari 4 poin atau dapat diartikan sebagai jawaban ragu-ragu. Bahkan ketika insentif yang didapat sering terlambat tidak menyurutkan semangat mereka dalam

bekerja demi keselamatan pasien. Maka dapat dikatakan bahwa tenaga kesehatan di Rumah Sakit Toeloengrejo Pare Kediri bekerja dengan tulus tanpa memandang insentif yang didapat. Ketika peneliti menanyakan alasan kepada beberapa responden terkait hal ini, jawaban responden adalah mereka bekerja atas dasar kemanusiaan sesuai dengan lafal sumpah yang telah mereka ucapkan saat mereka mendapatkan gelar keprofesiannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dalam bab ini penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji-f (Uji Secara Simultan), menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel insentif berpengaruh bersama-sama (simultan) secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Toeloengrejo Pare Kediri di masa pandemi covid-19.
2. Berdasarkan Uji-t (Uji Signifikan Parsial), menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Toeloengrejo Pare Kediri di masa pandemi covid-19.
3. Berdasarkan Uji-t (Uji Secara Parsial), menunjukkan variabel insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Toeloengrejo Pare Kediri di masa pandemi covid-19. Adapun alasannya adalah sebagai tenaga paramedis, mereka sudah diambil sumpah jabatan pada saat mereka lulus, sehingga dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka wajib menjunjung tinggi sumpah yang telah mereka ucapkan.
 - a. kontribusi kinerja yang mengarah pada peningkatan mutu pelayanan tetap terjaga.
 - b. Meski tidak berpengaruh secara parsial, pemberian insentif berpengaruh bersama-sama motivasi secara simultan terhadap kinerja. Untuk itu, pemberian insentif diharapkan lebih tepat waktu dan juga sepadan dengan kinerja yang telah dilakukan oleh tenaga kesehatan. Ini dikarenakan insentif merupakan salah satu implementasi dari rasa terimakasih atas pengorbanan dan dedikasi yang dilakukan

tenaga kerja kesehatan di masa pandemi. Diharapkan untuk rumah sakit dapat bersinergi dengan dinas terkait agar hak-hak tenaga kesehatan dapat terpenuhi dengan baik.

- c. Bagi para akademisi dan peneliti selanjutnya hendaknya dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel baru dan indikatornya yang juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam hal ini peneliti dapat menggunakan variabel-variabel lain seperti budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi, dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Andi Permana Putra (2018) Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT BRI menunjukkan hasil penelitian bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BRI.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). Human Resource Management an experiential approach. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Gadis dan Siti (2021) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti cabang Surabaya pada masa Pandemi Covid 19.
- Hosnawati (2016). Pengaruh Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel Moderasi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kiki Cahaya Setiawan (2018) Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT. PUSRI Palembang.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers.
- Kepmenkes RI No. HK.01.07/MENKES/278/2020 Tentang Pemberian Insentif dan Santunan bagi Tenaga Kesehatan yang menanggapi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)
- Kreitner, Kinicki. (2010). Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.

- Manullang M dan Marihot Manulang. (2010).
Manajemen Sumber Daya Manusia
Bagian Penerbitan Fakultas
Ekonomi Universitas Gajah
Mada, Yogyakarta.
- Uyanto, S.S. (2009). Pedoman Analisis Data
dengan SPSS. Yogyakarta:
Graha Ilmu
- Yani, A. (2018). Pengaruh Partisipasi
Anggaran, Budaya Organisasi Dan
Job Relevant Information Terhadap
Kinerja Manajerial Pada Pemerintah
Kabupaten Tulungagung. Jurnal
Ilmiah Cendekia Akuntansi, 5(1), 1-
11.