

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Survei RSUD Dr. Iskak Tulungagung)

Agung Widodo, Debby Satyo Rusandi, M. Naim Musyafik
Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

Abstrak

Covid-19 menjadi masalah penting dan menantang saat ini. Menghadapi situasi covid-19, tenaga kesehatan merupakan garda terdepan sebagai seseorang yang profesional dalam upaya memberikan perawatan kepada pasien. Pastinya dibutuhkan kinerja yang maksimal dari tenaga kesehatan dalam merawat pasien covid-19, faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja yaitu motivasi kerja dan pemberian insentif yang memadai. RSUD Dr. Iskak Tulungagung merupakan rumah sakit yang menjadi rujukan pasien covid-19 sehingga dibutuhkan tenaga kesehatan dengan kesiapan kinerja yang tinggi dan maksimal, sehingga perlu dilakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Survei RSUD Dr. Iskak Tulungagung).

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Pengolahan data menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 25. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan variabel motivasi kerja, pemberian insentif, dan kinerja tenaga kesehatan. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan (Y) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pemberian insentif (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan (Y) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan RSUD Dr. Iskak Tulungagung, sehingga diharapkan motivasi kerja dapat ditingkatkan serta dilakukan secara berkala dan pemberian insentif dapat menambah jumlah nominal insentif yang diberikan, sesuai dengan pencapaian kinerja yang telah dikerjakan.

Kata kunci: Motivasi kerja, Pemberian insentif, dan Kinerja tenaga kesehatan

Latar Belakang Teoritis

Covid-19 menjadi masalah penting dan menantang pada saat ini bagi organisasi kesehatan dunia dan pemerintah di seluruh dunia, tak terkecuali di Indonesia. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) juga menyatakan bahwa virus covid-19 adalah pandemi, karena cakupan terjangkitnya kasus ini telah menyebar dan melanda pada seluruh negara di dunia. Di Indonesia kasus pandemi covid-19 sudah berlangsung hampir 2 tahun lamanya. Memasuki awal tahun 2022 covid-19 masih menjadi suatu problem yang harus di waspadai baik dari segi penularan dan penyebaran virusnya. Penularan virus ini sangat cepat menyebar tanpa mengenal batas, yang menyebabkan kepanikan di seluruh negara, terlebih lagi munculnya beberapa varian virus terbaru dari covid-19. Varian baru covid-19 seperti varian delta, omicron, neocov, dan mers-cov. Pemerintahan

Indonesia juga telah berupaya untuk menanggulangi pandemi ini, termasuk dengan menyediakan sarana dan prasarana pelayanan kesehatan, mengadakan vaksin, menghimbau masyarakat untuk melakukan 5M (memakai masker, mencuci tangan, menjaga jarak, menjahui kerumunan, dan mengurangi mobilitas).

Berdasarkan data yang dihimpun dari JHU CSSE COVID-19 (2022) hingga saat ini (03/02/2022) jumlah keseluruhan kasus covid-19 di seluruh Indonesia 4.035.000 jiwa. Berdasarkan sumber Dinas Kominfo Provinsi Jatim (2022) di Provinsi Jawa Timur jumlah keseluruhan kasus covid-19 sebanyak 405.597 jiwa dan di Tulungagung sendiri sebanyak 8.649 jiwa. Penanganan kasus pandemi covid-19 ini tidak terlepas dari peran aktif dari tenaga medis yang menjadi garda terdepan. Menghadapi situasi kritis ini, tenaga kesehatan merupakan salah satu

kelompok yang paling rentan terpapar virus covid-19 karena harus terlibat langsung dalam diagnosis, pengobatan, dan perawatan pasien meskipun telah menggunakan peralatan pelindung dan tindak pencegahan. Tenaga kesehatan khususnya perawat yang sedang berjuang melawan pandemi Covid-19 berada di bawah tekanan luar biasa, dengan jumlah kasus terkonfirmasi dan jumlah kematian akibat Covid-19. Perawat sangat dibutuhkan di rumah sakit sebagai seseorang yang profesional dalam upaya memberikan perawatan kepada pasien dengan tuntutan kerja yang tinggi. Dalam hal ini pastinya dibutuhkan kinerja yang maksimal dari tenaga kesehatan dalam menangani dan merawat pasien covid-19. Faktor – faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja yaitu motivasi kerja dan pemberian insentif yang memadai.

Pemberian motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih giat sehingga akan memberikan kontribusi penuh terhadap pekerjaannya. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2019:13) “faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”. Menurut J. McCormick dalam Mangkunegara (2019:94) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan “kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Seseorang yang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya akan menganggap pekerjaan sebagai tantangan yang harus diselesaikan, namun seseorang yang tidak termotivasi akan mengalami penurunan dalam produktifitas dan efisiensi kerjanya. Menurut Ayu Miranda (2018) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai dari hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.

Salah satu faktor yang tidak kalah penting lagi untuk meningkatkan kinerja dalam menangani kasus covid-19 ini adalah pemberian insentif yang memadai dengan hasil kerja yang diberikan. Menurut Moehariono (2012:259) “Insentif adalah salah

satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya”. Insentif dapat membuat seseorang bekerja lebih baik dalam tempat kerjanya, dimana seseorang mendapatkan berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena dapat menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi. Sesuai dengan Kepmenkes RI No. HK.01.07/MENKES/278/2020 Tentang pemberian insentif dan santunan kematian bagi tenaga kesehatan yang menangani corona virus disease 2019 (COVID-19) pemerintah telah menetapkan secara resmi akan memberikan insentif bagi para tenaga kesehatan yang bertugas menangani wabah corona. Menurut Triana H Silalahi (2018) dengan judul pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja perawat ruang inap RSUD Dr Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar Tahun 2018, dari hasil penelitian ini pemberian insentif yang diterima perawat masuk dalam kategori buruk dan berpengaruh terhadap kinerja perawat yang tergolong sedang, dalam hal ini pihak rumah sakit diharapkan dapat memperhatikan dan meningkatkan pemberian insentif seperti dalam hal keadilan yaitu melakukan transparansi tentang sistem pemberian insentif.

Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan yang dapat mendorong prestasi kerja. Kurangnya insentif yang diterima para tenaga kesehatan juga selalu jadi bahan pembicaraan dan bukan tidak mungkin menjadi salah satu faktor kurangnya motivasi kerja sehingga mengakibatkan turunnya kinerja tenaga kesehatan. Menurut Mangkunegara (2019:9) “kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”. Kinerja akan terwujud jika seseorang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya, namun kinerja karyawan tidak selalu mengalami kenaikan, ada kalanya kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Untuk

itu, organisasi harus dapat menyeimbangkan pencapaian hasil para karyawannya.

RSUD Dr. Iskak Tulungagung yang menjadi rumah sakit rujukan pasien covid-19 menjadikan rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Tulungagung ini tentunya sebagai garda terdepan percepatan penanganan COVID-19. RSUD Dr. Iskak mempunyai tantangan terbesar dalam melakukan penanganan dan perawatan pasien covid-19 supaya dapat menekan angka penyebaran covid-19 di wilayah Tulungagung. Penulis merasa perlu mengkaji lebih dalam mengenai kesiapan RSUD Dr. Iskak Tulungagung sebagai rumah sakit rujukan covid-19 dalam melaksanakan kegiatannya, terutama dalam hal kesiapan dari tenaga kesehatan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap peningkatan kinerja tenaga kesehatan. Maka dari itu penulis mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Suvei RSUD Dr. Iskak Tulungagung)”.

Metode Penelitian

Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2017:14) menyatakan bahwa Metodologi kuantitatif di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel tersebut diukur dengan menggunakan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri angka-angka dianalisis berdasarkan prosedur statistika.

Menurut Azwar (2014) “Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas

kesalahan penolakan hipotesis nihil”. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional dengan tujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi. Penelitian ini diharapkan dapat menemukan pengaruh antara variabel – variabel yang diteliti yaitu motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Arikunto (2013:173) adalah “keseluruhan subjek penelitian”. Apabila seseorang akan meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tabel 3.1

Jumlah Tenaga Keperawatan RSUD Dr. Iskak

No.	Kualifikasi Pendidikan	PNS		NON PNS		Jumlah Pegawai
		L	P	L	P	
Tenaga Keperawatan						
1	Sarjana Keperawatan	37	55	67	65	224
2	D4 Keperawatan	1	2	-	1	4
3	D3 Keperawatan	23	37	115	152	347
4	D3 Keperawatan + anestesi	-	2	6	4	12
5	SPK	-	-	-	-	0
6	SPK + anestesi	-	-	-	1	1
7	D3 Perawat Gigi / SPRG	1	6	-	-	7
8	D3 Tehniker Gigi	-	1	-	-	1
Jumlah Tenaga Keperawatan		62	123	188	223	596

Sumber: RSUD Dr. Iskak Tulungagung

Berdasarkan uraian diatas maka jumlah populasi yang diambil dari penelitian yaitu 185 orang tenaga keperawatan PNS di RSUD Dr. Iskak Tulungagung.

Sampel

Menurut Arikunto (2013:174) sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Dengan populasi tenaga keperawatan PNS sejumlah 185 karyawan, maka untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah elemen/anggota sampel

N = Jumlah elemen/anggota populasi

$e = error\ level$ (tingkat kesalahan), yang digunakan 10% atau 0,1

Berdasarkan perhitungan diatas maka disebutkan bahwa jumlah sampel untuk penelitian ini yaitu sebanyak 64,9 responden yang kemudian dibulatkan menjadi 65 responden.

Data Penelitian

Sumber Data

Dalam penyusunan penelitian ini sumber data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

Data Primer

Menurut Arikunto (2013:22) Data primer merupakan “data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti”.

Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa jawaban kuisisioner yang disebar kepada seluruh tenaga kesehatan bagian keperawatan di RSUD Dr. Iskak Tulungagung.

Data yang di dapat dari kuisisioner dilakukan dengan skala pengukuran menggunakan skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2017:134), skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan digunakan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata. Untuk penelitian ini skala pengukur untuk setiap jawaban diberi nilai sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (skor 5)
2. Setuju (skor 4)
3. Ragu-ragu (skor 3)
4. Tidak Setuju (skor 2)
5. Sangat Tidak Setuju (skor 1)

Data Sekunder

Menurut Arikunto (2013:22) Data sekunder adalah “data yang diperoleh dari dokumen-dokumen grafis”.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa data mengenai RSUD Dr. Iskak Tulungagung, diantaranya seperti gambaran umum rumah sakit, visi dan misi rumah sakit, dan informasi kepegawaian di RSUD Dr. Iskak Tulungagung.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penyusunan penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2017:199) Kuisisioner merupakan “teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Berdasarkan penelitian ini kuisisioner dibagikan kepada tenaga kesehatan bagian keperawatan RSUD Dr. Iskak Tulungagung berjumlah 65 responden. Untuk memudahkan pengumpulan data digunakan kuisisioner seperti pada lampiran.

b. Observasi

Observasi secara teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik wawancara. Wawancara selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek lain.

Arikunto (2013:272) mengemukakan bahwa “Observasi atau disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra”.

Observasi dilakukan peneliti untuk dapat melakukan pengamatan secara langsung terhadap hal – hal yang berkaitan dengan motivasi kerja, pemberian insentif dan kinerja karyawan seperti cara tenaga keperawatan memberikan perawatan kepada pasien, cara atasan memberikan motivasi langsung terhadap tenaga kesehatan, dan cara perusahaan memberikan insentif terhadap tenaga kesehatan RSUD Dr. Iskak Tulungagung.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan “metode mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya” (Arikunto, 2013:274).

Kegiatan dokumentasi ini dilakukan dengan cara mengambil dan menyalin dokumen berupa data-data yang berhubungan dengan pemberian motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Dr. Iskak Tulungagung.

Variabel Penelitian

Jenis Variabel

Dalam pelaksanaan penelitian, sebaiknya variabel penelitian ditetapkan dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar variabel penelitian tersebut sesuai dengan tujuan penelitian. Untuk melihat macam-macam variabel penelitian, dapat dilihat pada Sugiyono (2017:61), di antaranya adalah:

1. Variabel independen atau variabel bebas
Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1) dan Insentif (X_2)

2. Variabel dependen atau variabel terikat
Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Indikator - indikator dalam penelitian ini yaitu:

- a. Indikator Motivasi Kerja menurut Afandi (2018:29) dan Sedarmayanti dalam Marjuni (2017:104) :
 1. Balas Jasa
 2. Kondisi Kerja
 3. Fasilitas Kerja
 4. Hubungan Kerja
 5. Prestasi Kerja
 6. Peluang Untuk Maju
 7. Tanggung Jawab
- b. Indikator Insentif menurut Sirait (2012:202) :

1. *Financial Incentive*
2. *Non Financial Incentive*
3. *Social Incentive*

- c. Indikator Kinerja menurut Indrasari (2017:57) :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pengetahuan
4. Kehadiran
5. Kerjasama

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas

Menurut Arikunto, (2013:211) menyatakan “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.”

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung nilai koefisien korelasi (r) dengan cara melihat skor tiap pertanyaan dan kemudian di korelasi dengan skor totalnya. Dari langkah tersebut akan di ketahui mana pernyataan yang valid dan yang tidak valid. “Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ ” (Sugiyono, 2016 : 179).

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap sampling kuisioner yang dibagikan kepada 65 responden dengan data yang dimasukkan berupa pernyataan yang berkaitan dengan pemberian motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan dalam kuisioner yang telah dijawab responden kemudian dihitung dengan menggunakan program SPSS 25.0 *Statistics for windows*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuisioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. “Uji statistik *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Apabila *alpha* mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya” (Ghozali, 2018). Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha*

Coefficient menggunakan bantuan program SPSS.

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan terhadap sampling kuisioner yang dibagikan kepada 65 responden yaitu tenaga kesehatan bagian keperawatan RSUD Dr. Iskak Tulungagung dan perhitungannya menggunakan program SPSS 25.0 Statistics for Windows.

Uji Prasyarat / Asumsi

Uji prasyarat analisis dapat dibedakan atas beberapa jenis, yaitu normalitas data, uji homogenitas data, dan ujian linear data. Adapun pengertian dan uji prasyarat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Normalitas

Ghozali (2018:161), berpendapat “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Melalui uji ini sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut, yaitu berdistribusi normal atau tidak normal.

Dasar dari pengambilan uji normalitas ini dengan uji kolmogorov-smirnov, apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2018: 107).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel *independen* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independen* lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai

cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan $VIF \geq 10$.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018 : 138) adalah :

Melihat grafik plot antara prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID. Dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized.

Dasar analisis :

1. Jika ada pola tertentu, misalnya titik titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik titik menyebar ke atas dan di bawah angka sumbu 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Machali (2017:85) “Uji Linearitas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi di antara variabel yang sedang diteliti. Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan dari dua buah variabel yang sudah diteliti apakah ada hubungan yang linear dan signifikan”. Uji linearitas merupakan pra syarat penggunaan analisis regresi dan korelasi.

Linearitas akan terpenuhi dengan asumsi apabila plot antara nilai residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk suatu pola tertentu atau random. Pengujian linearitas

dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.0 *Statistis for windows*. Adapun teknik analisisnya dengan menggunakan nilai signifikansi pada taraf signifikansi sebagai berikut :

Jika nilai sig. *deviation from linearity* > 0,05, maka variabel memiliki hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai sig. *deviation from linearity* < 0,05, maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear.

Uji Auto Korelasi

“Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya)” (Ghozali, 2018:111). Autokorelasi terjadi karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Uji autokorelasi dilakukan dengan metode Durbin Watson (DW). Dasar penentuan ada atau tidaknya kasus auto korelasi didasari oleh kaidah berikut:

1. Jika nilai durbin-watson lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4- dL) maka terdapat autokorelasi.
2. Jika nilai durbin-watson terletak antara dU dan (4-dU), maka tidak ada autokorelasi.
3. Jika nilai durbin-watson terletak antara dL dan dU atau diantara (4- dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan analisis data yang mengolah data-data numerik seperti penggunaan data statistik, data hasil survei responden dan lain-lain. Dalam menganalisis data menggunakan program pengolahan data komputer dengan program SPSS 25.0 *Statistics for Windows*.

Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2018: 95), “Secara umum analisis ini digunakan untuk meneliti pengaruh beberapa variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat)”. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas motivasi kerja (X_1) dan variabel bebas insentif (X_2), variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian, regresi linier berganda penelitian ini dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

α = konstanta

β_1 = koefisien regresi motivasi kerja

β_2 = koefisien regresi insentif

Y = variabel kinerja karyawan

X_1 = variabel motivasi kerja

X_2 = variabel insentif

e = *error*

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018: 97) “koefisien determinasi (R^2) pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Uji F

Menurut Ghozali (2018:179) “uji simultan adalah uji pengaruh bersama-sama (*joint*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel secara bersama-sama atau *joint* mempengaruhi variabel dependen”. Kriteria pengujian dalam uji F adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan $F_{signifikan} \leq (\alpha = 0,05)$. F_{tabel} dapat ditentukan dengan rumus $df_1 = (k)$ dan $df_2 = (n-k-1)$, dimana F_{tabel} diperoleh dari daftar tabel distribusi F dengan $\alpha = 0,05$.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:171) “Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen”. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yang akan digunakan.

Pengujian uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t-hitung \geq t-tabel dan taraf signifikansi < 0,05. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis data yang dimasukkan berupa hasil kuisioner yang berkaitan dengan motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja

karyawan yang telah dijawab responden kemudian dihitung menggunakan program SPSS 25.0 *Statistics for Windows*.

Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2018: 95), “Secara umum analisis ini digunakan untuk meneliti pengaruh beberapa variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat)”. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas motivasi kerja (X1) dan variabel bebas insentif (X2), variabel terikat kinerja karyawan (Y)

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	,707	3,583
	Motivasi Kerja	,483	,092
	Insentif	,469	,185

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2022

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

$$Y = 0,707 + 0,483X_1 + 0,469X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. α (Konstanta) = 0,707
Konstanta sebesar 0,707 menyatakan apabila variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1) dan Insentif (X2) diasumsikan nol, maka variabel Kinerja (Y) akan bernilai sama sama dengan nilai konstantanya yaitu sebesar 0,707.
2. Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja (X1) = 0,483
Nilai koefisien regresi berganda Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,483 bernilai positif. Artinya variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja. Ini berarti apabila terjadi penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel motivasi kerja dan variabel bebas yang lain bernilai 0 (nol), maka terbentuknya kinerja tenaga kesehatan akan meningkat sebesar 0,483. Begitu pula sebaliknya apabila motivasi kerja menurun senilai 1, maka kinerja juga akan mengalami penurunan sebesar 0,483.

3. Koefisien Regresi Variabel Insentif (X2) = 0,469

Nilai koefisien regresi berganda insentif (X2) sebesar 0,483 bernilai positif. Artinya variabel insentif mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja. Ini berarti apabila terjadi penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel insentif dan variabel bebas yang lain bernilai 0 (nol), maka terbentuknya kinerja tenaga kesehatan akan meningkat sebesar 0,469. Begitu pula sebaliknya apabila insentif menurun senilai 1, maka kinerja juga akan mengalami penurunan sebesar 0,469.

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa variabel bebas yang lebih berpengaruh adalah Motivasi Kerja (X1) dengan koefisien 0,483 dibandingkan dengan variabel yang lain.

Uji Koefisien Determinasi R²

Menurut Ghozali (2018: 97) “koefisien determinasi (R²) pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel -variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,807 ^a	0,651	0,640	3,133

Sumber: Data primer diolah, 2022

Koefisien determinasi (R Square) yang dihasilkan sebesar 0,651 yang memberikan pengertian bahwa kontribusi variabel yang terjadi pada variabel Kinerja (Y) sebesar 65,1% ditentukan oleh Motivasi Kerja (X1) dan Insentif (X2), selebihnya 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak diteliti dalam penilitain ini.

Analisis Hipotesis Penelitian

Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018:171) “Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen

terhadap variabel dependen”. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing_masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yang akan digunakan.

Pengujian uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung \geq t-tabel dan taraf signifikansi $< 0,05$. Nilai t-tabel yang dihasilkan sebesar 1,998.

Hasil Uji t (parsial)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Signifikan	Keterangan
Motivasi Kerja	5,246	1,998	0,000	Hipotesis diterima
Insentif	2,535	1,998	0,014	Hipotesis diterima

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.17 diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

H1 = Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Dr. Iskak Tulungagung. Pada variabel Motivasi Kerja nilai t hitung $5,246 > t$ tabel 1,998 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis 1 dapat diterima.

H2: Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Dr. Iskak Tulungagung. Pada variabel insentif nilai t hitung $2,535 > t$ tabel 1,998 dan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$. Sehingga hipotesis 2 dapat diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Insentif (X2) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Kinerja (Y). Kriteria pengujian dalam uji F adalah jika F hitung $> F$ tabel, dan F signifikan $\leq (\alpha = 0,05)$. F tabel dapat ditentukan dengan rumus $df1 = (k)$ dan $df2 = (n-k-1)$, dimana F tabel diperoleh dari daftar tabel distribusi F dengan $\alpha = 0,05$

Hasil Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	57,815	0,000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil perhitungan uji F dengan menggunakan signifikansi = 0,05. Ftabel dapat ditentukan melalui rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} (df1) &= k = 2 \\ (df2) &= n - 2 - 1 \\ &= 65 - 2 - 1 \\ &= 62 \end{aligned}$$

Keterangan:

- n : Jumlah Responden
- k : Jumlah Variabel

Dengan menggunakan signifikan 0.05 maka hasil yang diperoleh untuk Ftabel sebesar 3.15. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 57,815 dengan signifikan sebesar 0.000. Maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel ($57,815 > 3.15$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Survei RSUD Dr. Iskak Tulungagung).

Pembahasan

Pada penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Suvei RSUD Dr. Iskak Tulungagung), serta apakah Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Suvei RSUD Dr. Iskak Tulungagung). Berikut adalah pembahasan mengenai hubungan antara variabel bebas dan terikat baik secara parsial dan simultan:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Motivasi kerja diatas adalah pemberian inspirasi, semangat serta dorongan kepada orang lain untuk menggerakkan karyawan agar mereka memiliki semangat dalam memenuhi kebutuhan individual tertentu dan mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Kasmir (2016:190) berpendapat:

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini

akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

Karyawan yang memiliki dorongan motivasi kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, secara langsung dapat menghasilkan kinerja yang baik. Karena karyawan tersebut merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga munculnya semangat kinerja yang tinggi. Sama halnya dengan kinerja karyawan yang tinggi apabila didukung dengan adanya motivasi yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Mitchell (dalam Sinambela, 2012) kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja (X1), diperoleh nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator Balas Jasa X1.2 sebesar 4,03. Hal ini dapat dijelaskan bahwa tenaga kesehatan RSUD Dr. Iskak Tulungagung merasa bonus merupakan salah satu bentuk motivasi yang dapat meningkatkan kinerja, sehingga diharapkan RSUD Dr. Iskak Tulungagung dapat mempertahankan pemberian bonus terhadap tenaga kesehatan sesuai dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Suvei RSUD Dr. Iskak Tulungagung). Hasil pengujian hipotesis atau uji parsial menjelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, dibuktikan berdasarkan hasil nilai *t* hitung (5,246) > *t* tabel (1,998) dan nilai signifikansi bahwa nilai sig. (0,000) < 0,05 yang artinya hipotesis penelitian diterima, maka variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan kepada tenaga kesehatan di RSUD Dr. Iskak Tulungagung sudah cukup baik untuk meningkatkan kinerja para tenaga kesehatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ayu Miranda (2018), Pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga

kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai, Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Dengan begitu kebutuhan para karyawan dapat terpenuhi sehingga karyawan dapat bekerja lebih giat dan semangat karena perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya baik bersifat materi maupun non materi.

Pemberian insentif kepada karyawan pasti memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Sinambela (2017:238), mengemukakan “pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas pegawainya. Pemberian insentif oleh organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat nonmateri”.

Diberikannya tambahan insentif yang lebih layak diterima oleh tenaga kesehatan sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras tenaga kesehatan dapat memberikan pengaruh secara tidak langsung, maka tenaga kesehatan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Pemberian Insentif (X2), diperoleh nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator *Non Finansial Incentive* X2.4 sebesar 3,91. Hal ini dapat dijelaskan bahwa tenaga kesehatan RSUD Dr. Iskak Tulungagung merasa dengan adanya pelatihan maka akan meningkatkan *skill* / kemampuan sehingga kinerja juga dapat meningkat, sehingga diharapkan RSUD Dr. Iskak Tulungagung dapat mempertahankan program pelatihan

untuk meningkatkan kemampuan serta ketrampilan tenaga kesehatan dalam merawat pasien.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pemberian Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Suvei RSUD Dr. Iskak Tulungagung). Hasil pengujian hipotesis atau uji parsial menjelaskan bahwa variabel Pemberian Insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, dibuktikan berdasarkan hasil nilai thitung ($2,535$) > ttabel ($1,998$) dan nilai signifikansi bahwa nilai sig. ($0,014$) < $0,05$ yang artinya hipotesis penelitian diterima, maka variabel pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif dapat memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di RSUD Dr. Iskak Tulungagung.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Maziah (2016), Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI Syariah Makassar, Pemberian Insentif memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BNI Syariah Makassar. Hasil analisis menunjukkan Pemberian Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BNI Syariah Makassar.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, perusahaan memiliki target dalam pencapaian hasil suatu pekerjaan, semakin baik pencapaian yang dihasilkan maka kinerja seseorang semakin baik. Pencapaian hasil kerja seseorang dari suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan akan sangat berpengaruh demi keberlangsungan dan kelancaran kerja pada suatu organisasi. Menurut (Sedarmayanti, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :”1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi”.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja

dan Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Suvei RSUD Dr. Iskak Tulungagung). Hasil pengujian hipotesis atau uji simultan menjelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), dibuktikan berdasarkan hasil nilai Fhitung ($57,815$) > Ftabel ($3,15$) dan nilai signifikansi bahwa nilai sig. ($0,000$) < $0,05$ yang artinya Hipotesis diterima, maka variabel kualitas motivasi kerja dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil persamaan regresi dapat diketahui bahwa variabel bebas yang lebih berpengaruh adalah Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan dengan koefisien $0,483$ dibandingkan dengan variabel pemberian insentif (X_2) yaitu $0,469$. Berdasarkan hasil Koefisien determinasi (R Square) yang dihasilkan sebesar $0,651$ yang memberikan pengertian bahwa kontribusi variabel yang terjadi pada variabel Kinerja (Y) sebesar $65,1\%$ ditentukan oleh Motivasi Kerja (X_1) dan Insentif (X_2), selebihnya $34,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah diusahakan dan dilaksanakan sebaik mungkin sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan. Keterbatasan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Dalam proses pengambilan data melalui kuesioner, informasi yang diberikan responden terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, pendapat dan pemahaman yang berbeda, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden di kuesionernya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu; motivasi kerja dan pemberian insentif. Sedangkan masih terdapat beberapa variabel independen lainnya yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Data yang dihasilkan dalam penelitian ini hanya dari instrumen kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuesioner secara tertulis tanpa dilengkapi dengan wawancara dan *interview*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Suvei RSUD Dr. Iskak Tulungagung) maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah:

1. Variabel independen Motivasi Kerja dan Insentif secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Tenaga Kesehatan pada RSUD Dr. Iskak Tulungagung secara signifikan.
2. Variabel independen Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Tenaga Kesehatan pada RSUD Dr. Iskak Tulungagung secara signifikan.
3. Variabel independen Insentif secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Tenaga Kesehatan pada RSUD Dr. Iskak Tulungagung secara signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pihak RSUD Dr. Iskak Tulungagung harus terus mengoptimalkan pemberian motivasi kerja kepada tenaga kesehatan. Selain itu berdasarkan hasil penelitian berupa kuisisioner terdapat beberapa nilai terendah, yang dapat disimpulkan bahwa langkah baiknya dengan memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai oleh tenaga kesehatan, selain itu langkah baiknya RSUD Dr. Iskak Tulungagung, memberikan motivasi kerja secara berkala tanpa harus menunggu semangat tenaga kesehatan menurun, karena pada masa pandemi saat ini pastinya para tenaga kesehatan membutuhkan motivasi

kerja untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan serta menghasilkan suatu pekerjaan secara maksimal sesuai SOP yang telah ditetapkan.

2. Sebaiknya RSUD Dr. Iskak Tulungagung dapat memberikan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan rasa keharmonisan antar tenaga kesehatan sehingga akan timbul rasa nyaman dan rasa dimiliki oleh satu sama lain dan terciptanya suasana kerja yang kondusif. Selain itu RSUD Dr. Iskak Tulungagung dapat menambah jumlah nominal insentif yang diberikan, sesuai dengan pencapaian kinerja yang telah dikerjakan. Karena dengan begitu akan memicu tingkat kinerja yang tinggi dari segi kualitas maupun kuantitas serta waktu dalam melakukan pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. 2020. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu Miranda. 2018. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai*. Makassar: Jurnal Sosial dan Ilmu Politik.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Citra, dkk. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lasolo*. Jurnal manajemen dan kewirausahaan, Vol. 12, No. 2, Juli 2020.
- Effendy, dkk. 2018. *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan*. Banten: Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS (edisi kesembilan)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Indrasari, Miethiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2019. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- . 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marjuni, Sukmawati. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. I. Makassar : Sah Media
- Namawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Machali, Imam. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: MPI.
- Maziah. 2016. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar. Makassar: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Moehiono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto. (2014). *Indikator dan Dimensi Insentif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sirait Justine T. 2012. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Triana H Silalahi. 2018. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Dr.Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar*. Medan: Jurnal Kesehatan Masyarakat.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yolanda Safitri. 2018. *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Akses Medan*. Medan: Jurnal Ekonomi dan Bisnis.