

**ANALISIS PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTALASI GAWAT
DARURAT RSUD dr. SOEDIRMAN KABUPATEN KEBUMEN**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nama : Heru Setiyono
N.I.M : 135501469
Progam Studi : Manajemen S1

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA

PROGAM STUDI MANAJEMEN (S-1)

KEBUMEN

2016

ABSTRAKSI

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Insentif, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Permasalahan dalam penelitian ini adalah beberapa pegawai mengalami penurunan kinerja yang mana terdapat pekerjaan yang hasilnya kurang memuaskan berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan terhadap masyarakat, sehingga hal ini menjadi sorotan untuk segera diperbaiki kinerjanya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen dengan Jumlah 45 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuisisioner, dianalisis dengan teknik statistik analisis regresi linear berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan uji F serta koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Insentif, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen, baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan). Dalam penelitian ini diketahui bahwa Motivasi merupakan variabel independen yang pengaruhnya paling besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel-variabel independen yang lain.

Kata kunci: *Insentif, Motivasi dan Komitmen Organisasi dan Kinerja*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the Effect of Incentives, Motivation and Organizational Commitment Employee Performance Against the ER dr. Sudirman Kebumen. The problem in this study is the small number of staff experience performance degradation which exists in the job less satisfactory results with regard to quality health services to the community, so that it is in the spotlight to be remedied performance.

The population in this study is the Employee ER dr. Sudirman Kebumen with Number 45. The instrument used in this study was a questionnaire to obtain primary data required. The research method is quantitative analysis, based on data obtained from the respondents' answers on questionnaires, analyzed by statistical multiple linear regression analysis, regression model was tested with classical assumptions in order to qualify and proper to be used to predict the influence of independent variables on the dependent variable. Regression calculation results were tested by t test and F as well as the coefficient of determination.

These results indicate that the variable Incentives, Motivation and Organizational Commitment Employee Performance Against the ER dr. Sudirman Kebumen, either alone (partial) or together (simultaneously). In this research note that motivation is an independent variable the greatest influence on employee performance compared to the independent variables to another.

Keywords: Incentives, Motivation and Organizational Commitment and Performance

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit di Indonesia pada awalnya dibangun oleh dua institusi. Pertama adalah pemerintah dengan maksud untuk menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat umum terutama yang tidak mampu. Kedua adalah institusi keagamaan yang membangun rumah sakit nirlaba untuk melayani masyarakat miskin dalam rangka penyebaran agamanya.

Pelayanan instalasi gawat darurat (IGD) adalah salah satu ujung tombak pelayanan kesehatan sebuah rumah sakit. Setiap rumah sakit pasti memiliki layanan IGD yang melayani pelayanan media 24 jam. Instalasi Gawat Darurat (IGD) adalah salah satu bagian di rumah sakit yang menyediakan penanganan awal bagi pasien yang menderita sakit dan cedera, yang dapat mengancam kelangsungan hidupnya. Di IGD dapat ditemukan dokter dari berbagai spesialisasi bersama sejumlah perawat dan juga asisten dokter. Tujuan dari pelayanan gawat darurat adalah untuk memberikan pertolongan pertama bagi pasien yang datang dan menghindari sebagai resiko, seperti ; kematian, menanggulangi korban kecelakaan, atau bencana lainnya yang langsung membutuhkan tindakan.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2007). Pelayanan Pegawai rumah sakit dalam upaya pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan salah satu faktor penentu citra dan mutu rumah sakit, disamping itu tuntutan masyarakat terhadap pelayanan pegawai rumah sakit yang bermutu semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kesadaran akan hak dan kewajiban dari masyarakat. Kinerja pegawai IGD sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja pegawai yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang di berikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah pegawai yang mempunyai kinerja tinggi. Dalam hal ini masalah yang terjadi beberapa pegawai mengalami penurunan kinerja yang mana terdapat pekerjaan yang hasilnya kurang memuaskan berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan terhadap masyarakat. Moorehead & Griffin (2000) memberikan definisi Insentif sebagai sesuatu pemberian atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi pada seseorang/ kelompok kerja yang menunjukkan prestasi/kinerja yang baik diluar ketentuan pengupahan yang umum. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung

jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) memberikan definisi komitmen organisasional adalah derajat yang mana pegawai percaya dan tujuan–tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen yang tinggi pada pekerjaannya dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan pada organisasi yang mempekerjakannya juga tinggi. Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pegawai dengan komitmen kerja yang tinggi akan bekerja lebih keras dan menghasilkan prestasi yang lebih baik.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kotak saran yang berada di ruang IGD yang mana Kotak saran di buka setiap satu bulan sekali terdapat beberapa keluhan tentang pelayanan di IGD diantaranya: pasien terlalu lama berada di ruang IGD, dokter yang sulit ditemui, dokter yang kurang komunikatif dan informatif, komunikasi petugas dengan keluarga pasien di IGD yang kurang baik dan kurang cekatannya petugas di IGD dalam menangani pasien hal ini menunjukkan kinerja pegawai di IGD masih kurang baik sehingga harus segera diperbaiki dan ditingkatkan kembali agar kinerja dan kualitas pelayanan di IGD menjadi lebih baik.

Berdasarkan pertimbangan diatas maka penulis mengajukan judul **“Pengaruh Insentif, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang penulis ungkapkan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bagaimana Insentif mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen ?
2. Bagaimana Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen?
3. Bagaimana Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen?
4. Bagaimana Insentif, Motivasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian hanya difokuskan pada kondisi kerja Pegawai Medis Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai pengaruh Insentif, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Insentif, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis sendiri, pihak lembaga pendidikan dan pihak-pihak lain yang kiranya berkepentingan dengan masalah ini.

1. Teoritis

Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam masalah Insentif, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan referensi ilmu pengetahuan yang khususnya pada sumber daya manusia.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi organisasi, tentang bagaimana pengaruh Insentif, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. LANDASAN TEORI

2.1.1. Kinerja

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil

pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi sebagaimana dikemukakan oleh Amstrong dan Baron (Wibowo,2010:02).

2.1.2. Insentif

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi terhadap pegawai kepada perusahaan.

2.1.3. Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif mengarahkannya (Ardana 2012:193). Menurut Kreitner dan Kinicki (2008:210), motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan.

2.1.4. Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) memberikan definisi komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan – tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Zulham Andi Ritonga, 2010, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan Pelayanan perawat merupakan salah satu faktor penentu citra Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan. Hasil survei pendahuluan di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan, terhadap 92 orang pasien terdapat 69 orang pasien (75%) menyatakan bahwa perawat kurang perhatian terhadap keluhan pasien, 53% pasien menyatakan perawat kurang ramah, 69% pasien menyatakan perawat sering tidak di ruangan dan 71% pasien menyatakan perawat bekerja tidak disiplin.

Jenis penelitian ini menggunakan tipe *explanatory research* yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja (tanggung jawab, pengakuan, komitmen pemimpin, insentif dan kondisi kerja) terhadap kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan Tahun 2010. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia sebanyak 68

orang responden dan seluruhnya dijadikan sampel. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap rumah sakit yaitu variabel pengakuan ($p = 0,002$), insentif ($p = 0,004$) dan kondisi kerja ($p = 0,041$). Variabel yang tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap rumah sakit yaitu variabel tanggung jawab ($p = 0,632$) dan komitmen pemimpin ($p = 0,556$).

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan kepada pihak pimpinan Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan agar selalu memerhatikan keadaan perawat di rumah sakit khususnya perawat pelaksana di instalasi rawat inap dalam melaksanakan asuhan keperawatan, memberikan dukungan dan penghargaan atas hasil kerjanya baik material maupun non material sehingga dapat memotivasi mereka dalam melaksanakan proses keperawatan dengan lebih baik. Diharapkan kepada Kepala Ruangan dan seluruh perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan agar selalu menciptakan hubungan yang harmonis, mematuhi peraturan yang ada, memelihara segala fasilitas di rumah sakit dan bekerjasama dengan baik sehingga keadaan lingkungan kerja mendukung dalam pelaksanaan asuhan keperawatan untuk menghasilkan kinerja sesuai tujuan yang diharapkan bersama.

2. Melania Tjitradjaya, 2009. Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multimas Makmur Pratama. Beberapa permasalahan dalam penelitian ini karena ketidak mampuan karyawannya dan kurangnya insentif dan motivasi dari perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah melalui studi kepustakaan yang dilakukan mengumpulkan, membaca, mencatat untuk memperoleh data informasi, sumber data yang di peroleh dengan asosiatif kuantitatif dan melakukan pengumpulan data perusahaan dengan riset lapangan ke PT. Multimas Makmur Pratama melalui kuesioner. Alat analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil analisis data diolah dengan model regresi berganda menggunakan SPSS versi 15.0.0 dengan rumus $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$. Hasil penelitian adalah insentif yang diterapkan oleh perusahaan dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 62,2 % dan sisanya 37,8%. Motivasi yang diterapkan oleh perusahaan dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 62 % dan sisanya 38%, dan insentif dan motivasi yang diterapkan oleh perusahaan dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 75,8% dan sisanya 24,2%.

Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa insentif dan motivasi sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Sehingga perusahaan ada baiknya memberikan insentif dan motivasi yang sesuai sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

3. Gunawan Cahya Sumirat. 2006, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Melakukan penelitian yang menguji apakah profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Penelitian ini bermaksud menguji pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja kerja internal auditor dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Permasalahan yang diangkat adalah bahwasanya pemeriksaan internal auditor merupakan suatu aktivitas yang kritis dan menghendaki adanya pengungkapan (*disclosure*), yang mungkin akan dianggap sebagai ancaman oleh pihak yang kebetulan diperiksa. Oleh karena itu internal auditor harus bertindak profesional dalam segala hal, agar internal auditor tidak dipandang negatif yang tidak dapat diduga tingkah laku dan tabiatnya.

Tujuan dari penelitian adalah 1). Menguji pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor, 2). Menguji pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja internal auditor, 3. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja internal auditor, 4. Menguji pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

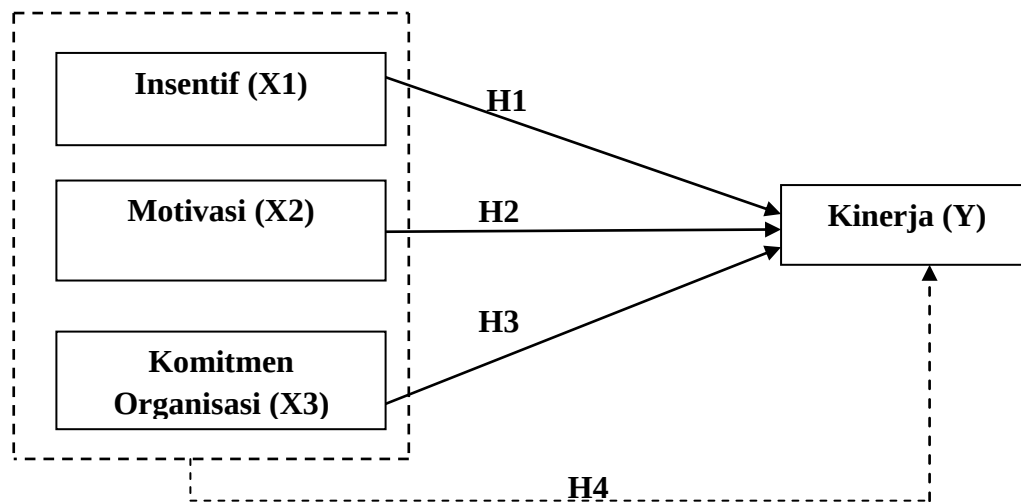
Data primer pada penelitian ini diperoleh dari persepsi internal auditor PT. Bank ABC sebuah bank BUMN yang berlokasi di Jakarta. Data dikumpulkan dengan mengirimkan kuisisioner kepada para seluruh internal auditor PT. Bank ABC. Kuisisioner yang dikirim sebanyak 40 dan seluruhnya kembali serta dapat digunakan. Metode statistik yang digunakan untuk menguji masing-masing hipotesis adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua hipotesis yang dibangun dapat diterima. Dari 7 (tujuh) hipotesis yang dibangun hanya 4 (empat) hipotesis yang diterima. Hasil penelitian ini mendukung H_2 , H_5 , H_6 dan H_7 , hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja internal auditor namun tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

2.2. Kerangka Pemikiran

Variabel-variabel bebas dalam penelitian ini yang meliputi Insentif, Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



2.3. Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
- H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
- H3: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
- H4: Insentif, Motivasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

4.4 Pembahasan dan Implikasi Manajerial

4.4.1 Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen, artinya Insentif yang meliputi: Non Material Insentif, Sosial Insentif dan Material Insentif. Terbukti dapat meningkatkan variabel Insentif terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

4.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen, artinya Motivasi yang meliputi: Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab dan pengembangan potensi diri. Terbukti dapat meningkatkan variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

4.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif. Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen, artinya Komitmen Organisasi yang meliputi: *Affective commitment*, *Continuance commitment*, *Normative commitment*. Terbukti dapat meningkatkan variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

4.4.4. Pengaruh Insentif, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 52,232 dengan signifikan 0,000 sedang $\alpha = 0,05$ karena P_{value} lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ berarti, variabel Insentif, Motivasi dan Komitmen Organisasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan, penulis menarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas disimpulkan bahwa semua variabel bebas (Insentif, Motivasi, dan Komitmen Organisasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
2. Insentif terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
3. Motivasi terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
4. Komitmen Organisasi terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen adalah Motivasi karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan nilai *Unstandardized Coefficients* (B.0,648).

5.2. Saran

1. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel yang paling mempengaruhi Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen adalah Motivasi. Karena itu pihak RSUD khususnya bagian IGD diharapkan dapat memberikan penghargaan kepada pegawai teladan, memberikan kepercayaan penuh terhadap pegawai dan juga selalu memantau hasil kerja setiap pegawai secara rutin setiap minggunya agar dapat membangkitkan motivasi pada pegawai yang lain sehingga kinerja pegawai akan meningkat.
2. Insentif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Di harapkan organisasi dapat memberikan kepastian dalam hal kebutuhan pegawai dan dapat memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada para

- pegawai mengembangkan kemampuannya sehingga akan berimbas pada kinerja pegawai yang meningkat.
3. Diharapkan pihak RSUD bisa lebih meningkatkan Komitmen Pegawai melalui program-program yang bisa meningkatkan kinerja para pegawai seperti pelatihan terhadap sistem kerja sehingga dapat membangkitkan rasa keiginan, kebutuhan dan kewajiban pegawai terhadap organisasi yang berimbas pada meningkatnya kinerja pegawai.
 4. Penelitian ini hanya menjelaskan 77,7% pengaruh terhadap kinerja yang dijelaskan oleh Insentif, Motivasi dan Komitmen Organisasi, jadi masih banyak variabel lain yang belum diteliti yang berpengaruh terhadap kinerja yang bisa di jadikan model penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana *et al.* (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto Suharsimi, 2003, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, S. (2002) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Ghozali, Imam "Aplikasi Panduan Multivariate dengan SPSS", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2005.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- George Jennifer, M. George, and Gareth R. Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behaviour*. Fifth Edition. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A. (2005). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Luthans, F, 2005, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara. A. A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. cetakan keempat, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Melania Tjitradjaya, 2009. *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multimas Makmur Pratama.*
- Nitisemito, Alex.S. 2006. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi keempat. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo dan Suad Hasan, 2004, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Rifa'i, Veithzal. 2006. *Performance Appraisal.* Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen, P., 2001. *Organizational Behavior*, Ninth Edition, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Sedarmayanti, Dr, M. Pd. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, H. (2004). *Panduan Riset Perilaku Konsumen.* Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti, (2004), *Manajemen Perkantoran.* Bandung : Mandar Maju
- Sedarmayanti, (2005), *Tata Kearsipan dengan Memanfaatkan Teknologi Modern.* Bandung : Mandar Maju
- Sugiyono. (2003) *.Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi.* Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: Andi.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 7 no 1.*
- Sutrisno, Edy. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zulham Andi Ritonga, 2010, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia medan.*

PENGANTAR KUESIONER

Kepada Yth.

Bpk/Ibu/Sdr/i

Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman

Di Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka penyusunan Skripsi pada Program S1 Program Studi Ekonomi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen dengan judul **“Pengaruh Insentif, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen”** Sangat mengharapkan kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi angket ini.

Tujuan pengisian kuesioner ini adalah semata-mata untuk kepentingan akademis, tanpa adanya tendensi yang lain. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i hanya akan saya pergunakan untuk tujuan penelitian ini, sehingga kerahasiannya akan terjamin sepenuhnya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi angket ini saya mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Heru Setiyono

KUESIONER

Pengaruh Insentif, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen

Identitas Responden

1. No. Kuisisioner :(diisi peneliti)
2. Usia : ☐ 20-30 tahun ☐ 31-40 tahun ☐ >40 tahun
3. Pendidikan : ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2
4. Lama Bekerja : ☐ 1-5 tahun ☐ 5-10 tahun ☐ >10 tahun
5. Jenis Kelamin : ☐ laki-laki ☐ perempuan

Petunjuk Pengisian

Berilah jawaban untuk pertanyaan berikut ini dengan memberi tanda silang (X) pada alternative jawaban yang sudah tersedia sesuai kondisi dan keadaan yang sebenarnya. Alternative jawaban (SS = Sangat Setuju), (S= Setuju), (TS= Tidak Setuju), (STS= Sangat Tidak Setuju).

1. Insentif

No	Pertanyaan	Alternative Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa RSUD Kebumen memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi mendapatkan fasilitas, kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya.				
2.	Saya merasa RSUD Kebumen memberikan peluang kepada para pegawainya untuk dapat menempati jabatan atau posisi tertentu di organisasi.				
3.	Saya merasa bahwa RSUD Kebumen dalam memberikan insentif berupa pembagian jasa layanan yang sudah sesuai dengan prestasi kerjanya.				

2. Motivasi

No	Pertanyaan	Alternative Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan.				
2.	Saya mendapatkan komentar yang baik dalam setiap pekerjaan.				
3.	Saya dapat bekerja sendiri ataupun dalam sebuah kelompok dengan baik.				
4.	Saya berusaha bertanggung jawab dengan setiap pekerjaan yang dilakukan.				
5.	Saya merasa tertantang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam setiap tugas pekerjaan.				

3. Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Alternative Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya ingin terus bekerja di organisasi ini.				
2	Saya meyakini kesetiaan pada satu organisasi adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja disini.				
3	Saya siap menerima setiap tantangan serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.				

4. Kinerja

No	Pertanyaan	Alternative Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Standar kualitas kerja saya melebihi standar yang telah ditetapkan.				
2	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target sesuai dengan asuhan keperawatan.				
3	Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu selesai tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang ada.				
4	Saya bisa memanfaatkan semua sumber daya atau fasilitas yang ada untuk mendukung pekerjaan saya.				
5	Saya mampu bekerja sendiri tanpa adanya ketergantungan orang lain.				
6	Saya telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dengan baik.				
7	Saya paham terhadap pekerjaan yang menjadi tugas saya dan mampu melaksanakannya dengan penuh tanggungjawab.				

