

SKRIPSI

HUBUNGAN SISTEM PEMBERIAN IMBALAN JASA (KOMPENSASI) DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RSU HAJI SURABAYA

PENELITIAN CROSS SECTIONAL

Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep)
Pada Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga



Oleh :

SRI ENDANG PUJIASTUTI

NIM : 010330558 B

**PROGRAM STUDI S-1 ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2005

SURAT PERNYATAAN

Saya bersumpah bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah dikumpulkan oleh orang lain untuk memperoleh gelar dari berbagai jenjang Pendidikan di Perguruan Tinggi manapun.

Surabaya, 17 Februari 2005

Yang Menyatakan



Sri Endang Pujiastuti
NIM : 010330558 B




HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Telah diuji

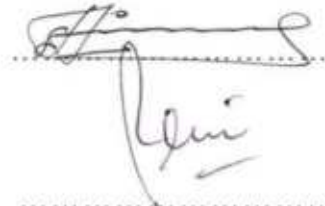
Pada Tanggal, 17 Februari 2005

PANITIA PENGUJI

Ketua : Nursalam, M. Nurs. (Hons).



Anggota : 1. Siti Guntarlin, SKM.



2. Reni Prima Gusty, S.Kp.



3. Rizki Fitryasari PK, S.Kep.,Ns.



Mengetahui
a.n. Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran UNAIR
Pembantu Ketua 1,



Nursalam, M. Nurs. (Hons)
NIP. 140 238 226

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini telah disetujui
Pada tanggal 17 Februari 2005

Oleh

Pembimbing I

Nursalam, M. Nurs (Honours)
NIP : 140 238 226

Pembimbing II

Siti Guntarin, SKM
NIP : 140 072 200

Pembimbing III

Reni Prima Gusty, SKp

Mengetahui
Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga

Nursalam, M. Nurs (Honours)
NIP : 140 238 226

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **"Hubungan Sistem Pemberian Imbalan Jasa (Kompensasi) dengan Motivasi Kerja Perawat di Paviliun RSU Haji Surabaya"**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dari semua pihak terkait, skripsi ini tidak dapat terealisasikan. Untuk itu, dengan segala hormat perkenankan penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. M. S Wiyadi, dr., Sp.THT, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan dan bantuan fasilitas pendidikan yang diikuti.
2. Prof. Eddy Soewandoyo, dr.,Sp.PD. KTI, selaku Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan dan dorongan kepada kami untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga.
3. Dr. Rochmad Romdoni dr.,Sp.PD.,SpJP (K), selaku Direktur RSU Haji Surabaya yang telah memberikan fasilitas penelitian di RSU Haji Surabaya.
4. Dr. Slamet Riyadi Yuwono, DTM & H, MARS, selaku mantan Direktur RSU Haji Surabaya yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam pelaksanaan proses belajar di Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya.

5. Nursalam, M. Nurs (Hons), selaku pembimbing ketua yang telah sudi meluangkan waktu, pemikiran, tenaga dan saran-saran dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Siti Guntarin, SKM, selaku pembimbing I yang telah sudi meluangkan waktu, tenaga, pemikiran serta pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Reni Prima Gusty, SKp, selaku pembimbing II yang telah sudi meluangkan waktu, tenaga, pemikiran serta pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Rizki Firtryasari PK, Skep, Ns, selaku pembimbing yang telah sudi meluangkan waktu, tenaga, pemikiran serta pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Suamiku Sucipto, SH, MSI dan anak-anakku tersayang Seto, Bayu, Nana yang dengan sabar telah berdoa dan memberikan dorongan moril, materiil dan semangat hingga skripsi ini terselesaikan.
10. Bapak, Ibu dan mertua yang selalu berdoa untuk keberhasilan anak-anaknya.
11. Rekan-rekan PSIK Angkatan B VI dan semua pihak yang telah membantu dan telah memberikan fasilitas-fasilitas sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.

Akhirnya, semoga bimbingan dan bantuan beliau mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT dan harapan penulis semoga skripsi yang masih jauh dari kesempurnaan ini dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu keperawatan.

Surabaya, Februari 2005

Penulis

ABSTRAK

**HUBUNGAN SISTEM PEMBERIAN IMBALAN JASA (KOMPENSASI)
DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RSU HAJI SURABAYA**

OLEH : SRI ENDANG PUJIASTUTI

Motivasi adalah merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Seorang perawat yang profesional berhak mendapatkan imbalan jasa sesuai dengan asuhan keperawatan yang dilakukannya. Pemberian jasa yang tidak sesuai dengan kebutuhan perawat akan mengakibatkan motivasi rendah, menurunnya tanggung jawab dan menunjukkan perilaku yang negatif. Perawat yang terpenuhi kebutuhan dasar akan merasa aman dan bekerja dengan penuh motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sistem pemberian imbalan jasa (kompensasi) dengan motivasi kerja perawat serta menganalisa hubungan antar kedua variabel tersebut.

Desain penelitian menggunakan studi *cross sectional*, populasinya seluruh perawat RSU Haji Surabaya. Tehnik sampling yang digunakan adalah *stratified random sampling* yang berjumlah 114 orang. Pengumpulan data untuk pemberian imbalan jasa dengan motivasi kerja menggunakan kuesioner dengan *multiple choise* dan skala *likert*. Pengolahan data menggunakan uji statistik Spearmans Rho. Dengan tingkat kemaknaan $p=0,000$.

Hasil penelitian, sebagian besar perawat di RSU Haji menilai bahwa pemberian insentif yang lebih dari cukup 41,2% dan pemberian *merit sistem* 35,1% dan sebagian besar memiliki motivasi yang cukup 55,3% hasil uji Spearmans Rho didapatkan nilai signifikansi tingkat kemaknaan $p= 0,000$ artinya ada hubungan antara pemberian insentif dan *merit sistem* dengan motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan . Dengan *koefisien korelasi* $r= 0,563$ untuk pemberian insentif, $r = 0,514$ artinya tingkat hubungan antara kedua variabel adalah sedang.

Pemberian imbalan jasa berupa insentif dan merit sistem mempengaruhi motivasi kerja perawat, motivasi akan timbul apabila mereka diberi kesempatan untuk mencoba dan mendapat umpan balik dari hasil yang diberikan. Oleh karena itu penghargaan psikis sangat diperlukan.

Kata kunci : pemberian imbalan jasa/insentif / *merit sistem*, motivasi kerja

ABSTRACT**RELATION OF GIVING REWARD SYSTEM SERVICES
(COMPENSATION) WITH WORKING MOTIVATION OF NURSE
IN HAJI HOSPITAL SURABAYA****By : SRI ENDANG PUJIASTUTI**

Motivation is something that encourage someone to do work. A nurse who is professional has the rights to get service reward according to nursing education that she done. Service giving which is not suitable with nurse need will cause low motivation, decreasing responsibility and shows negative behavior. Nurse which her basic need is fulfilled will feel safety and working with full motivation. The purposes of this research is to identify reward system giving (compensation) with working motivation of nurse also analyse relation between both variables.

Research design using cross sectional study, the population is nurse in RSU Haji Surabaya. Sampling technique which is used is stratified random sampling total 114 people. Data Collection for giving service reward with working motivation using questionnaire with multiple choice and likert's scale. Data processing using Spearman's Rho statistic test. By mean degree $p = 0,000$.

Result of the research, most of the in RSU Haji nurse judge that giving incentive which is more than enough 41,2% and giving merit system 35,1% and most have enough motivation 55,3% result of Spearman's Rho test it is maintained degree significance means $p=0,000$ which means there are relation between giving incentive and merit system with working motivation of nurse in doing nursing education. With correlation coefficient $r = 0,563$ to giving incentive, $r=0,514$ which means relation degree between two variables is average.

Reward giving service incentive and merit system influence working motivation of nurse, motivation will emerge when they are given chance to try and recommendation from result which is given.

Keyword : giving service rewards, incentives merit system, working motivation

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul dan Prasyarat Gelar	i
Halaman Pernyataan.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Penetapan Panitia Penguji.....	iv
Ucapan Terima Kasih.....	v
Abstrak	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan	3
1.3.1 Tujuan Umum	3
1.3.2 Tujuan Khusus	3
1.4 Manfaat	4
1.4.1 Teoritis.....	4
1.4.2 Praktis	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Konsep Dasar Kompensasi	5
2.1.1 Pengertian Kompensasi/Gaji.....	5
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kebijakan Kompensasi.....	6
2.1.3 Bentuk-bentuk Kompensasi.....	7
2.1.4 Kompensasi berdasarkan Remunerasi RSU Haji Surabaya.....	9
2.1.5 Insentif Kerja	9
2.1.6 Perbedaan antara Insentif dan Imbalan.....	10
2.1.7 Penyusunan Imbalan Jasa	11
2.1.8 Dasar Pemberian Insentif.....	14
2.1.9 Waktu Pembagian Gaji/Insentif/Merit.....	13
2.2 Konsep Dasar Motivasi.....	14
2.2.1 Pengertian Motivasi	14
2.2.2 Teori Motivasi.....	16
2.2.3 Macam-macam Motivasi	19

2.3	Motivasi Kerja	22
2.3.1	Pengertian	22
2.3.2	Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja.....	23
2.3.3	Faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	24
2.3.4	Menurut Johanes Papu faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi	27
BAB 3	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	30
3.1	Kerangka Konseptual.....	30
3.2	Penjelasan Kerangka Konseptual.....	31
3.3	Hipotesa	31
BAB 4	METODOLOGI PENELITIAN	32
4.1	Desain Penelitian	32
4.2	Populasi, Sampel, Sampling, Teknik Sampling dan Kerangka Kerja.....	33
4.2.1	Populasi Penelitian.....	33
4.2.2	Sampel dan Sampling	33
4.2.3	Teknik Sampling.....	33
4.2.4	Kerangka Kerja	35
4.3	Variabel Penelitian.....	35
4.3.1	Variabel Independen.....	36
4.3.2	Variabel Dependen	36
4.3.3	Definisi Operasional	37
4.4	Pengumpulan Data.....	38
4.4.1	Instrumen	38
4.4.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	38
4.4.3	Prosedur Pengumpulan Data.....	38
4.4.4	Cara Analisis Data	38
4.5	Etika Penelitian	41
4.6	Keterbatasan.....	41
BAB 5	HASIL DAN PEMBAHASAN	42
5.1	Hasil Penelitian	42
5.1.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	42
5.1.2	Data Umum.....	43
5.1.3	Data Khusus	46
5.2	Pembahasan	51
5.2.1	Mengidentifikasi Pemberian Imbalan Jasa (Kompensasi) Insentif.....	51
5.2.2	Mengidentifikasi Pemberian Imbalan Jasa (Kompensasi) Merit Sistem.....	53
5.2.3	Mengidentifikasi Motivasi Kerja Perawat RSUD Haji Surabaya.....	54
5.2.4	Menganalisa Hubungan Sistem Pemberian Imbalan Jasa (Insentif) dengan motivasi kerja perawat di RSUD Haji Surabaya.....	55

5.2.5	Menganalisa Hubungan Sistem Pemberian Jasa (Merit Sistem) Dengan Motivasi Kerja di RSU Haji Surabaya.....	56
BAB 6	KESIMPULAN DAN SARAN	58
6.1	Kesimpulan	58
6.2	Saran	58
6.2.1	Untuk Pimpinan Rumah Sakit	58
6.2.2	Untuk Bidang Keperawatan.....	59
6.2.3	Untuk Peneliti yang Lain	59
	DAFTAR PUSTAKA.....	60
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1	Tabulasi silang hubungan pemberian imbalan jasa (kompensasi) insentif dengan motivasi kerja perawat di RSUD Haji Surabaya pada tanggal 23- 31 Januari 2005.....	47
Tabel 5.2	Tabulasi silang hubungan pemberian imbalan jasa (kompensasi) merit sistem dengan motivasi kerja perawat di RSUD Haji Surabaya pada tanggal 24-31 Januari 2005.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Kerangka Kerja.....	43
Gambar 5.1	Diagram distribusi responden berdasarkan umur di RSUD HAJI Surabaya pada tanggal 24-31 Januari 2005.	43
Gambar 5.2	Diagram distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan di RSUD Haji Surabaya pada tanggal 24-31 Januari 2005	43
Gambar 5.3	Diagram distribusi responden berdasarkan status kepegawaian di RSUD Haji Surabaya pada tanggal 24-31 Januari 2005	44
Gambar 5.4	Diagram distribusi responden berdasarkan status perkawinan di RSUD Haji Surabaya pada tanggal 24-31 Januari 2005	44
Gambar 5.5	Diagram distribusi responden berdasarkan masa kerja di RSUD Haji Surabaya pada tanggal 24-31 Januari 2005.	45
Gambar 5.6	Diagram distribusi responden berdasarkan pemberian imbalan jasa (insentif) di RSUD Haji Surabaya pada tanggal 24-31 Januari 2005	46
Gambar 5.7	Diagram distribusi responden berdasarkan pemberian imbalan jasa (merit sistem) di RSUD Haji Surabaya pada tanggal 24-31 Januari 2005.....	46
Gambar 5.8	Diagram distribusi responden berdasarkan motivasi kerja perawat di RSUD Haji Surabaya pada tanggal 24-31 Januari 2005.	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Persetujuan Pelaksanaan Pengambilan Data	61
Lampiran 2	Format Persetujuan Menjadi Responden.....	62
Lampiran 3	Kuesioner.....	63
Lampiran 4	Hasil Uji Statistik	68

BAB 1
PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perawat di rumah sakit memegang peranan yang sangat penting. Pelayanan perawatan yang bermutu tergantung imbalan (*reward*). Sebagai tenaga profesional, perawat berhak mendapatkan imbalan jasa yang sesuai dengan asuhan keperawatan yang dilakukannya. Pembagian jasa yang kurang adil dan tidak sesuai dengan kebutuhan perawat akan mengakibatkan perawat menjadi malas, motivasi rendah, menurunnya tanggung jawab dan menunjukkan perilaku yang negatif, sikap yang demikian akan mengakibatkan turunnya kualitas pelayanan di rumah sakit, yang akan berdampak bagi klien dan keluarga sebagai penerima jasa perawatan (Hurlock, 1991). Gerson (2001) menyatakan bahwa seseorang akan merasa puas jika kebutuhannya secara nyata terpenuhi. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan menurut Ngalm Purwanto. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan pekerja tidak pindah adalah gaji / upah yang memadai (Nursalam, 2002). Di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya menerapkan sistem pemberian imbalan didasarkan pada tingkat pendidikan dan masa kerja. Sedangkan dasar pertimbangan pemberian imbalan jasa atau kompensasi berdasarkan remunerasi seperti sistem gaji pokok, insentif dan jasa. Sebelum diterapkan keadaan tersebut berdampak terhadap motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Sebagian perawat menunjukkan motivasi kerja yang rendah seperti sering datang terlambat, tidak dapat menyelesaikan tugas, tidak disiplin. Tetapi hubungan sistem

pemberian imbalan jasa dengan motivasi kerja perawat di rumah sakit belum terungkap.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) imbalan (kompensasi) yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja. Pemberian imbalan yang diterapkan selama ini apabila tidak segera dibenahi, akan menurunkan motivasi karyawan untuk bekerja, sehingga kinerjanya menurun, datang sering terlambat, sering meninggalkan ruangan tanpa ijin, tidak masuk dinas tanpa ijin (tidak disiplin), gairah bekerja menurun, kurang ramah dalam memberikan asuhan keperawatan, kurang inisiatif dalam bekerja. Sehingga secara umum akan mempengaruhi bor dan pendapatan rumah sakit.

Pemberian imbalan dibutuhkan karena untuk pemenuhan kebutuhan pegawai. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya maka pegawai akan merasa aman dan akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan/institusi. Berdasarkan pendapat McClelland (1961) dan Edward Murray (1957) mengemukakan bahwa motivasi prestasi rendah antara lain kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan/kegiatan, memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis serta lemah melaksanakannya, bersikap apatis dan tidak percaya diri, ragu-ragu dalam mengambil keputusan, tindakan kurang terarah pada tujuan.

Dengan diterapkannya sistem pemberian imbalan berdasarkan remunerasi ini peneliti ingin melihat seberapa jauh hubungan pemberian imbalan jasa (kompensasi) terhadap motivasi kerja perawat, diharapkan dapat menimbulkan

motivasi kerja yang baik bagi perawat. Selain itu perawat akan mendapatkan kepuasan kerja, karena imbalan yang diterima sesuai dengan jerih payah yang telah dilakukan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah sistem pemberian imbalan jasa (insentif) di RSUD Haji Surabaya .
2. Bagaimanakah sistem pemberian imbalan jasa (merit sistem) di RSUD Haji Surabaya.
3. Bagaimanakah motivasi perawat di RSUD Sakit Haji Surabaya.
4. Bagaimanakah hubungan sistem pemberian imbalan jasa (insentif) dengan motivasi kerja perawat di RSUD Haji Surabaya.
5. Bagaimanakah hubungan sistem pemberian imbalan jasa (merit sistem) dengan motivasi kerja perawat di RSUD Haji Surabaya.

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Mempelajari hubungan antara sistem pemberian imbalan jasa (upah/insentif) dengan motivasi kerja perawat di RSUD Haji Surabaya.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi hubungan sistem pemberian imbalan jasa (insentif) di RSUD Haji Surabaya.
2. Mengidentifikasi hubungan sistem pemberian imbalan jasa (merit sistem) di RSUD Haji Surabaya.
3. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di RSUD Haji Surabaya.

4. Menganalisa hubungan sistem pemberian imbalan jasa (insentif) dengan motivasi kerja perawat di RSUD Haji Surabaya
5. Menganalisa hubungan sistem pemberian imbalan jasa (merit sistem) dengan motivasi kerja di RSUD Haji Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Teoritis

Untuk pengembangan ilmu manajemen keperawatan, sebagai wawasan bagi manager keperawatan, cara membuat kebijaksanaan tentang pemberian imbalan jasa dengan khasanah pengetahuan untuk meningkatkan motivasi kerja perawat.

1.4.2 Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti, sebagai bahan masukan dalam perencanaan pemberian imbalan jasa.
2. Sebagai masukan bagi pimpinan RSUD Haji Surabaya untuk memberikan motivasi bagi perawat untuk meningkatkan asuhan keperawatan dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan, memberi informasi untuk pertimbangan promosi, kualitas kerja serta berguna bagi bidang keperawatan, komite perawatan dan Rumah Sakit.

BAB 2
TINJAUAN PUSTAKA

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Dasar Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi/Gaji

Proses upah/gaji melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk - bentuk pemberian upah, bentuk upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawai (Mangkunegara, 2000; 83).

Di luar gaji pokok, terdapat gaji yang dikaitkan dengan kinerja, kompetensi atau keterampilan. Gaji jenis ini terkadang disebut sebagai "gaji variabel". Namun istilah ini mengacu pada bentuk penggajian dalam bentuk khusus yang tidak ditambahkan pada gaji pokok. Oleh karena itu, kami memilih menggunakan istilah gaji kontingen yang pengertiannya mencakup berbagai bentuk imbalan finansial (Amstrong and Murlis, 1998).

Gaji kontingen adalah gaji yang dikaitkan dengan kinerja, kontribusi, kompetensi atau keterampilan individu maupun tim atau organisasi. Terdapat perbedaan pengertian antara kinerja (sesuatu yang dicapai oleh seseorang) dengan kontribusi (dampak yang dibuat oleh seseorang terhadap kinerja tim atau organisasi). Tingkat kontribusi individu atau tim tergantung pada kompetensi, keterampilan dan motivasi

individu, peluang untuk menunjukkan kompetensi serta bimbingan dan kepemimpinan yang diterima (Amstrong and Murlis, 1998).

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Menurut Leon C. Meggison, yang dikutip oleh Mangkunegara (2000) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu :

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

3. Standar dan Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa

kerja pegawai. Artinya perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar.

6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Jangan samapi menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.3 Bentuk-bentuk Kompensasi Pegawai

Menurut Mangkunegara (2000) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

1. Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara perjam, perhari dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

Di bawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji, yaitu :

1) Tingkat bayaran

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah bergantung pada kemampuan perusahaan untuk memabayar jasa pegawai.

2) Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3) Penentuan Bayaran Individu

Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata - rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

4) Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu dan metode pembayaran yang didasarkan pada gaji.

5) Kontrol Pembayaran

Kontrol pemabayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji.

2. *Benefit* (Keuntungan) dan Pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara

mudah ditentukan. Program *benefit* bertujuan untuk memperkecil turnover, meningkatkan modal kerja dan meningkatkan keamanan.

2.1.4 Kompensasi berdasarkan remunerasi RSUD Haji Surabaya

Komponen dalam bentuk uang merupakan salah satu motivator yang penting dalam organisasi. Kompensasi yang biasa diterima oleh karyawan RSUD Haji Surabaya sebagai imbalan dari pekerjaan atau jasa yang dilakukannya meliputi 2 komponen yaitu :

1. *Direct financial payment*

Berupa gaji, insentif, dsb diartikan sebagai penerimaan yang diperoleh karyawan dari Rumah Sakit sebagai imbalan dari pekerjaan atau jasa yang dilakukannya. Bisa diartikan setelah pegawai bekerja (pegawai kontrak/PRS) atau sebelum pegawai bekerja (PNS).

2. *Indirect Payment*

Dalam katagori ini dimasukkan tunjangan kesehatan seperti Askes, bantuan biaya pendidikan, santunan.

2.1.5 Insentif Kerja

Menurut Mangkunegara (2002) insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Beberapa sifat dasar dari insentif yang harus dipenuhi agar sistem upah tersebut dapat berhasil yaitu :

1. Pembayaran hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti, sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
2. Penghasilan yang diterima hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
3. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
4. Standar kerja ditentukan dengan hati-hati, tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja perjam hendaknya cukup merangsang pekerjaan untuk bekerja lebih giat.

2.1.6 Perbedaan antara Insentif dan Imbalan

Insentif finansial bertujuan untuk memotivasi orang untuk mencapai sasaran, memperbaiki kinerja atau meningkatkan kompetensi dan keterampilannya dengan memfokuskan pada target atau prioritas tertentu. Imbalan finansial memberi penghargaan finansial kepada seseorang atas prestasi mencapai atau melebihi sasaran kinerja yang ditetapkan atau mencapai level kompetensi atau mencapai keterampilan tertentu (Amstrong and Murlis, 1998).

Perbedaan ini sangat penting. Apabila imbalan finansial digunakan sebagai insentif, maka akan gagal memberi motivasi langsung, meskipun bisa digunakan sebagai sarana untuk memberi penghargaan kontribusi.

2.1.7 Penyusunan Imbal Jasa

A. *Basic Salary*

Menurut panduan remunerasi RSUD Haji Surabaya *Basic salary* untuk PNS terdiri dari gaji pokok dan tunjangan yang besarnya tetap dan diterima setiap bulan. Tanpa memperhatikan kehadiran karyawan sehingga memberi rasa aman kepada karyawan, sedangkan untuk PRS sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

B. Insentif

Yang dimaksud insentif adalah insentif jasa pelayanan dan secara rutin diterima tiap bulan dengan besaran yang berbeda sesuai dengan pendapatan rumah sakit dan kinerja dari masing-masing karyawan. Hal ini akan menumbuhkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kerja. Insentif jasa pelayanan disusun berdasarkan tabel indeksing dan tabel indeksing ini dilakukan terhadap seluruh karyawan kecuali Direksi. Tabel indeksing terdiri dari obyek, indek, rating, bobot dan skore dimana skore adalah merupakan hasil perkalian dari indek dan rating.

1. Perhitungan Tabel Indeks

Standar indeks disusun secara bottom up yang ditentukan oleh kepala instalasi, staf medis fungsional, kepala ruangan, staf direksi dengan mendengar aspirasi dari bawah serta menyesuaikan dengan aturan-aturan yang berlaku, setelah tercapai kesepakatan dikukuhkan dengan SK. Direktur yang suatu saat bisa ditinjau ulang atau direvisi sesuai dengan kebutuhan.

2. Kriteria Penyusunan Indeks

a. *Basic Index*

Untuk PNS terdiri dari gaji pokok saja yang besarnya tetap dan diterima setiap bulan, sedangkan untuk PRS disetarakan dengan gaji pokok PNS yang terendah.

- SD/SLTP HONORER disetarakan dengan PNS Gol.1b = 6,45 point.
- Perawat/SMU/DI honorer disetarakan dengan PNS Gol.II = 7,25 point.
- SI/Sarjana honorer disetarakan dengan PNS Gol.III a = 9,05 point.

b. *Cafability Indek* (Pendidikan)

Pendidikan adalah pendidikan formal karyawan dan disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi unit masing-masing.

c. *Risk Index* (Resiko)

Adalah resiko yang dihadapi oleh petugas secara langsung terhadap pasien yang dilayani dengan klasifikasi;

- Resiko rendah : pejabat dan staf struktural, ambulance, dan satpam.
- Resiko sedang : rekam medik, administrasi pelayanan, rawat jalan,IPS,sanitasi non laundry, CSSD, Gizi, rehap medis dan farmasi.

- Resiko tinggi : rawat inap, ICU, bedah sentral, IGD, laborat PA/PK, sanitasi laundry, jenazah dan radiologi.

d. *Position Index* (Jabatan)

Jabatan disini adalah jabatan struktural atau jabatan fungsional dan apabila terdapat jabatan rangkap diambil yang tertinggi.

e. *Emergency Index*

Emergency disini adalah emergency dalam penanganan pasien dengan klasifikasi :

- *Emergency* rendah : pejabat dan staf struktural, ambulan, satpam, farmasi, sanitasi laundry, sanitasi non laundry, rawat jalan, administrasi pelayanan, IPS, CSSD, Gizi, rehap medis, rekam medis, rekam medik dan jenazah.
- *Emergency* sedang : rawat inap, laborat PA/PK dan radiologi.
- *Emergency* tinggi : ICU, Bedah sentral dan IGD.

e. *Performce Index* (Hasil Ukur Kinerja)

Untuk hasil ukur kinerja ini sementara diberi penilaian yang sama dengan point maksimal 15.

C. Merit System

Diberikan berdasarkan kinerja yang diukur dari akuntabilitas dan pemberiannya dipengaruhi oleh keuntungan rumah sakit. Didistribusikan setiap akhir tahun sesuai dengan ketentuan SHU (Sisa Hasil Usaha) biasanya bonus diberikan merata, disesuaikan dengan kinerja karyawan.

2.1.8 Dasar Pemberian Insentif

1. Berdasarkan status pegawai
2. Jumlah karyawan di RSUD Haji Surabaya.
3. Berdasarkan standar
 - *Ability to pay* (kemampuan membayar) rumah sakit.
 - *Value of job and employee* (nilai dari pekerjaan dan yang mengerjakannya).

2.1.9 Waktu Pembagian Gaji/Insentif/Merit

Akuntabilitas dari bagian perbendaharaan RSUD Haji Surabaya adalah pembagian gaji/insentif tepat waktu, dengan jadwal sebagai berikut :

1. Pembayaran gaji PNS setiap tanggal 1.
2. Pembayaran honor tenaga kontrak setiap akhir bulan.
3. Pembayaran insentif setiap tanggal 10.

Pembayaran merit sistem setiap pertengahan dan akhir tahun (lebaran).

2.2 Konsep Dasar Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekan tertentu (Nursalam, 2002, mengutip dari Stoner & Freeman). Motivasi menurut Ngilim Purwanto adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam berperilaku

(Nursalam, 2002, mengutip dari Sbordell & Kaluzny). Siti Partini Suardiman dalam bukunya psikologi sosial, mendefinisikan pengertian motivasi sebagai berikut "Motivasi adalah sesuatu yang ada pada diri individu yang menggerakkan atau membangkitkan sehingga individu itu berbuat sesuatu". Pendapat lain mengatakan "Motivasi" adalah : perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *Feeling* dan didahului tanggapan terhadap adanya tujuan."Mc Donald, Frederick (1959).

Pengertian ini mengandung 3 elemen penting sebagai berikut :

- a. Bahwa motivasi akan mengawali perubahan energi pada diri setiap individu manusia.
- b. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa / *Feeling afeksi* seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
- c. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi yaitu tujuan.

Jadi Motivasi itu adalah sesuatu hal yang dapat membuat seseorang untuk berbuat demi mencapai tujuan.

Memotivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai "apa yang membuat orang tergerak (Nursalam, 2002, mengutip dari Stoner & Freeman). Menurut bentuknya motivasi terdiri dari :

- I. Motivasi Intrinsik, yaitu motivasi yang datangnya dari dalam diri individu.

2. Motivasi Ekstrinsik, yaitu motivasi yang datangnya dari luar individu.
3. Motivasi terdesak, motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit dan munculnya serentak serta menghentak dan cepat sekali.

2.2.2 Teori Motivasi

Ada cukup banyak teori-teori tentang motivasi yang telah dikemukakan oleh para ahli antara lain :

a. Teori motivasi kebutuhan Maslow

Maslow menyusun suatu teori tentang kebutuhan manusia yang bersifat hirarkis dan dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu :

1) Kebutuhan defisiensi.

Adalah kebutuhan-kebutuhan fisiologis, keamanan, dicintai serta diakui dalam kelompoknya dan kebutuhan harga diri/prestasi. Kebutuhan defisiensi tergantung pada orang lain.

2) Kebutuhan pengembangan

Adalah kebutuhan aktualisasi diri, keinginan untuk mengetahui dan memahami, kebutuhan estetis. Kebutuhan pengembangan ini tidak memerlukan orang lain, ia menjadi lebih tergantung pada diri sendiri.

b. Teori Dorongan (*drive theorie*)

Teori ini mengatakan bahwa tingkah laku seseorang didorong kearah suatu tujuan tertentu karena adanya suatu kebutuhan. Dorongan tersebut adalah suatu yang dibawa sejak lahir atau bersifat instrinsik, dapat dikembangkan melalui belajar dan pengalaman dimasa lalu sehingga berbeda untuk tiap orang (Morgan, 1986, hal 32).

c. Teori Motivasi kompetensi (*competence Motivation*)

Teori ini berasal dari Robert White, yang mengatakan bahwa setiap manusia mempunyai keinginan untuk menunjukkan kompetensi dengan menaklukkan lingkungannya.

d. Teori Fisiologi

Teori ini juga disebut *Behavior Theories*. Menurut teori ini semua tindakan manusia itu berakar pada usaha memenuhi kepuasan dan kebutuhan organik atau kebutuhan untuk kepentingan fisik atau disebut sebagai kebutuhan primer, seperti kebutuhan tentang makan, minum, udara dan lain - lain yang diperlukan untuk kepentingan tubuh seseorang.

e. Teori Psikoanalitik

Teori ini mirip dengan teori intrinsik, tetapi lebih ditekankan pada unsur- unsur kejiwaan yang ada pada diri manusia. Bahwa setiap tindakan manusia karena adanya unsur pribadi manusia yaitu *Id* dan *ego* dan *super ego*. Tokoh dari teori ini adalah Sigmud.Freud.

Menurut Nursalam, 2002 yang mengutip dari Stoner & Freeman, teori motivasi terdiri dari :

1. Teori Kebutuhan

Teori Kebutuhan kebutuhan memfokuskan pada yang dibutuhkan orang untuk hidup berkecukupan. Dalam praktiknya, teori kebutuhan berhubungan dengan bagian pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan seperti itu.

Menurut Teori Kebutuhan, seseorang mempunyai motivasi kalau dia belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dengan kehidupannya. Kebutuhan yang tidak terpuaskan bukan lagi menjadi motivator.

1) Teori Hirarki Kebutuhan menurut Maslow

Maslow memandang manusia sebagai hirarki lima macam kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis yang paling mendasar sampai kebutuhan tertinggi yaitu aktualisasi diri. Menurut Maslow, individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling menonjol atau paling kuat bagi mereka pada waktu tertentu.

2) Teori ERG

Adalah teori motivasi yang menyatakan bahwa orang bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan tentang eksistensi, kebutuhan keterkaitan dan kebutuhan pertumbuhan. Teori ERG menyatakan bahwa kalau kebutuhan yang lebih tinggi mengalami kekecewaan, kebutuhan yang lebih rendah akan kembali walaupun sudah terpuaskan.

3) Teori Tiga Macam Kebutuhan

Ada tiga macam dorongan yang mendasar dalam diri orang yang termotivasi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, kebutuhan kekuatan dan kebutuhan untuk berafiliasi atau berhubungan dekat dengan orang lain.

4) Teori Motivasi Dua Faktor

Karyawan dapat dimotivasi oleh pekerjaannya sendiri dan di dalamnya terdapat kepentingan yang disesuaikan dari tujuan organisasi. Teori Dua Faktor menyimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja dan kepuasan kerja dalam bekerja muncul dari dua set faktor yang terpisah. Faktor-faktor

penyebab ketidakpuasan termasuk dalam gaji, kondisi kerja dan kebijakan perusahaan. Faktor penyebab kepuasan (faktor yang memotivasi) termasuk prestasi, pengakuan, tanggungjawab dan kemajuan dan imbalan prestasi kerja.

2. Teori Keadilan

Teori keadilan didasarkan pada asumsi bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atau keadilan dari penghargaan yang diterima. Individu akan termotivasi kalau mereka mengalami kepuasan dan mereka terima dari upaya dalam proporsi dan dengan usaha yang mereka pergunakan.

3. Teori Harapan

Menyatakan cara memilih dan bertindak dari berbagai alternatif tingkah laku, berdasarkan harapannya apakah ada keuntungan yang diperoleh dari tiap tingkah laku. Teori harapan berpikir atas dasar (1) harapan hasil prestasi, (2) valensi, (3) harapan prestasi usaha.

4. Teori Penguatan

Menunjukkan bagaimana konsekuensi tingkah laku di masa lampau yang mempengaruhi tindakan pada masa depan dalam proses belajar siklis.

2.2.3 Macam-macam Motivasi

2.2.3.1 Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya.

1. Motivasi bawaan

Adalah motivasi yang dibawah sejak lahir, motivasi itu muncul tanpa dipelajari. Motivasi ini sering kali disebut motivasi yang

disyaratkan secara biologis (*Physiologis Drives*), misalnya dorongan untuk makan, dorongan untuk pekerjaan dan lain-lain.

2. Motivasi yang dipelajari.

Adalah motivasi yang timbul karena dipelajari. Motivasi ini seringkali disebut motivasi yang disyaratkan secara sosial karena manusia hidup dalam lingkungan sosial dengan sesama manusia yang lain (*Affiliative Needs*), misalnya : dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan dan lain-lain.

2.2.3.2 Motivasi menurut Woodworth dan Marquis

1. Motivasi kebutuhan organik.

Motivasi ini sama dengan motivasi *physiological drives*, misalnya kebutuhan makan, minum dan lain-lain.

2. Motivasi darurat

Motivasi ini timbul karena rangsangan dari luar, misalnya : dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas dan lain-lain.

3. Motivasi Obyektif.

Motivasi ini menyangkut kebutuhan untuk melakukan eksplorasi, manipulasi untuk menaruh minat. Motivasi ini muncul karena dorongan untuk dapat menghadapi dunia luar secara efektif.

2.2.3.3 Motivasi jasmaniah dan rohani

1. Motivasi Jasmani, misalnya : refleks, instink dan nafsu

2. Motivasi rohani, misalnya : kemauan akan sesuatu.

3.

2.2.3.4 Motivasi berdasarkan sifatnya

1. Motivasi intrinsik

Adalah motivasi yang menjadi sifat atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukan (misalnya : kegiatan belajar), maka yang dimaksud dengan motivasi instrinsik ini adalah ingin mencapai tujuan yang terkandung di dalam perbuatan belajar itu sendiri, seperti ingin mendapat pengetahuan, nilai atau ketrampilan agar dapat merubah tingkah lakunya secara konstruktif. Motivasi ini muncul dari kesadaran diri sendiri dengan tujuan esensial bukan sekedar simbol dan seremonial (pujian atau ganjaran). Motivasi ini dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Bentuk motivasi ini seperti : cita-cita yang ingin didapat, kesadaran dan pertimbangan pribadi yang matang, pemikiran akan masa depan tentang kesuksesan

2. Motivasi Ekstrinsik.

Adalah motivasi yang aktif dan berfungsi karena adanya rangsangan dari luar. Dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukan tidak secara langsung bergayut dengan esensi apa yang dilakukan itu motivasi aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar, misalnya: seseorang itu belajar karena tahu besok

akan ujian dengan harapan mendapat nilai baik sehingga akan dipuji oleh pacarnya atau temannya. Perlu ditegaskan bukan berarti motivasi ekstrinsik tidak baik dan tidak penting sebab kemungkinan besar keadaan seseorang itu dinamis, berubah-ubah sehingga diperlukan motivasi ekstrinsik. Bentuk teori ini seperti pengaruh Orang tua, pengaruh teman dan pengaruh guru.

2.2.3.5 Motivasi berdasarkan tingkatan-tingkatan dari bawah sampai ke atas (berdasar hirarki)

1. Motivasi primer.
2. Motivasi Sekunder.

2.2.3.6 Ciri Motivasi

Menurut Freud motivasi pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a) Tekun menghadapi tugas
- b) Ulet menghadapi kesulitan,
- c) Menunjukkan minat terhadap masalah,
- d) Lebih senang bekerja sendiri,
- e) Cepat bosan kepada tugas-tugas yang rutin,
- f) Dapat mempertahankan pendapatnya dan
- g) Ingin tahu kepada hal-hal yang belum jelas.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian

Bekerja adalah suatu bentuk aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Aktifitas ini melibatkan baik fisik maupun mental

(Nursalam, 2002, mengutip dari As'ad adalah). Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2000).

2.3.2 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Nursalam, 2002 yang mengutip dari Mangkunegara, terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai :

1. Prinsip Partisipatif

Dalam upaya memotivasi kerja pegawai, pegawai perlu diberi kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang

bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya, dan bawahan akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

2.3.3 Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut penemuan penting dari penelitian Herzberg dan kawan-kawan 1959 bahwa hanya factor-faktor positiflah (yang intrinsik) yang dapat memotivasi para karyawan untuk melaksanakan keinginan para manajer :

- Pekerjaan yang kreatif dan menantang
- Prestasi
- Penghargaan
- Tanggung jawab
- Kemungkinan meningkat
- Kemajuan

Menurut teori hirarki Maslow :

- Aktualisasi diri
- Pemenuhan diri
- Penghargaan.

Menurut Rowland & Rowland (1997) fungsi manager dalam meningkatkan kepuasan kerja staf didasarkan pada factor-faktor motivasi yang meliputi :

- Keinginan untuk peningkatan
- Percaya bahwa gaji yang didapatkan sudah mencukupi
- Memiliki kemampuan pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang diperlukan
- Umpan balik
- Kesempatan untuk mencoba
- Instrument penampilan untuk promosi, kerjasama dan peningkatan penghasilan

Kebutuhan seseorang untuk mencapai prestasi merupakan kunci dalam suatu motivasi. Jika seseorang bekerja kebutuhan pencapaian prestasi tersebut berubah sebagai dampak dari beberapa faktor dalam organisasi : program pelatihan, pembagian dan jenis tugas yang diberikan, tipe supervisi yang dilakukan perubahan pola motivasi dan faktor-faktor lain.

Seseorang memilih suatu pekerjaan didasarkan pada kesempatan dan ketrampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah, apabila kemampuan yang ada tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam keadaan ini maka persepsi seseorang memegang peranan yang sangat penting sebelum melaksanakan atau memilih pekerjaannya.

Motivasi seseorang akan timbul apabila mereka diberi kesempatan untuk mencoba dan mendapat umpan balik dari hasil yang diberikan. Oleh karena itu penghargaan psikis dalam hal ini sangat diperlukan agar

seseorang merasa dihargai dan diperhatikan serta dibimbing manakala melakukan suatu kesalahan.

Faktor lingkungan juga memegang peranan penting dalam motivasi. Faktor lingkungan tersebut meliputi :

1. Komunikasi

- Penghargaan terhadap usaha yang telah dilaksanakan.
- Pengetahuan tentang kegiatan organisasi.
- Rasa percaya diri berhubungan dengan manajemen organisasi.

2. Potensial Pertumbuhan

- Kesempatan untuk berkembang, karier dan promosi.
- Dukungan untuk tumbuh dan berkembang : pelatihan, beasiswa untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan manajemen bagi staf yang dipromosikan.

3. Kebijakan individu

- Mengakomodasi kebutuhan individu: jadwal kerja, liburan, dan cuti sakit serta pembiayaannya
- Keamanan pekerjaan
- Loyalitas organisasi terhadap staf
- Menghargai staf: agama, latar belakang
- Adil dan konsisten terhadap organisasi

4. Upah/ Gaji

- Gaji yang cukup untuk kebutuhan hidup.

5. Kondisi kerja yang kondusif.

Peran manajer dapat mempengaruhi factor motivasi dan lingkungan. Secara umum peran manajer dapat dinilai dari kemampuannya dalam memotivasi staf.

2.3.4 Menurut Johanes Papu faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kelompok (*teamwork*) dalam bekerja dapat dikategorikan sebagai berikut ([www. e-psikologi. Com/masalah/faktor.Htm.](http://www.e-psikologi.com/masalah/faktor.htm))

Tujuan

Visi, misi dan tujuan yang jelas akan membantu team dalam bekerja. Namun hal tersebut belum cukup jika visi, misi dan tujuan yang ditetapkan tidak sejalan dengan kebutuhan dan tujuan para anggota.

Tantangan

Manusia dikaruniamekanisme pertahanan diri yang disebut “fight atau flight syndrome”. Ketika dihadapkan pada suatu tantangan, secara naluri manusia akan melakukan suatu tindakan untuk menghadapi suatu tantangan tersebut (*fight*) atau menghindar (*flight*). Dalam banyak kasus tantangan yang ada merupakan suatu rangsangan untuk mencapai kesuksesan. Dengan kata lain tantangan tersebut justru merupakan motivator.

Namun demikian tidak semua pekerjaan selalu menghadirkan tantangan. Sebuah team tidak selamanya akan menghadapi suatu tantangan. Pertanyaanya adalah bagaimana caranya memberikan suatu tugas atau pekerjaan yang menantang dalam suatu interval. Salah satu kriteria yang dapat dipakai sebagai acuan apakah suatu tugas memiliki tantangan adalah

tingkat kesulitan dari tugas tersebut. Jika terlalu sulit, mungkin dapat dianggap suatu hal yang mustahil dilaksanakan, maka team bisa saja menyerah sebelum mulai mengerjakanya. Sebaliknya, jika terlalu mudah tim juga akan malas untuk mengerjakanya karena dianggap tidak akan menimbulkan kebanggaan bagi yang melakukannya.

Keakrapan

Tim yang sukses biasanya ditandai dengan sifat akrab satu sama lain, setia kawan dan merasa senasib sepenanggungan. Para anggota tim saling menyukai dan berusaha keras untuk mengembangkan dan memelihara hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal menjadi sangat penting karena hal ini akan merupakan dasar terciptanya keterbukaan dan komunikasi langsung serta dukungan antara sesama anggota tim.

Tanggung jawab

Secara umum, setiap orang akan terstimulasi ketika diberi suatu tanggung jawab. Tanggung jawab mengimplikasikan adanya suatu otoritas untuk membuat perubahan atau mengambil suatu keputusan. Tim yang diberi tanggung jawab dan otoritas yang proposional cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Kesempatan untuk maju

Setiap orang akan melakukan banyak cara untuk dapat mengembangkan diri, mempelajari konsep dan hidup baru serta melangkah menuju kehidupan yang lebih baik. Jika dalam sebuah team setiap anggota merasa bahwa tim tersebut dapat memberikan peluang bagi mereka untuk melakukan hal-hal tersebut diatas maka akan tercipta motivasi dan

komitmen yang tinggi. Hal ini penting mengingat bahwa perkembangan pribadi memberikan nilai tambah bagi individu dalam meningkatkan harga diri.

Kepemimpinan

Tidak dapat dipungkiri bahwa leadership merupakan faktor yang berperan penting dalam mendapatkan komitmen dari anggota tim. *Leader* berperan dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi tim untuk bekerja dengan tenang dan harmonis. Seorang *leader* yang baik juga dapat memahami 6 faktor yang dapat menimbulkan motivasi seperti yang disebutkan diatas.

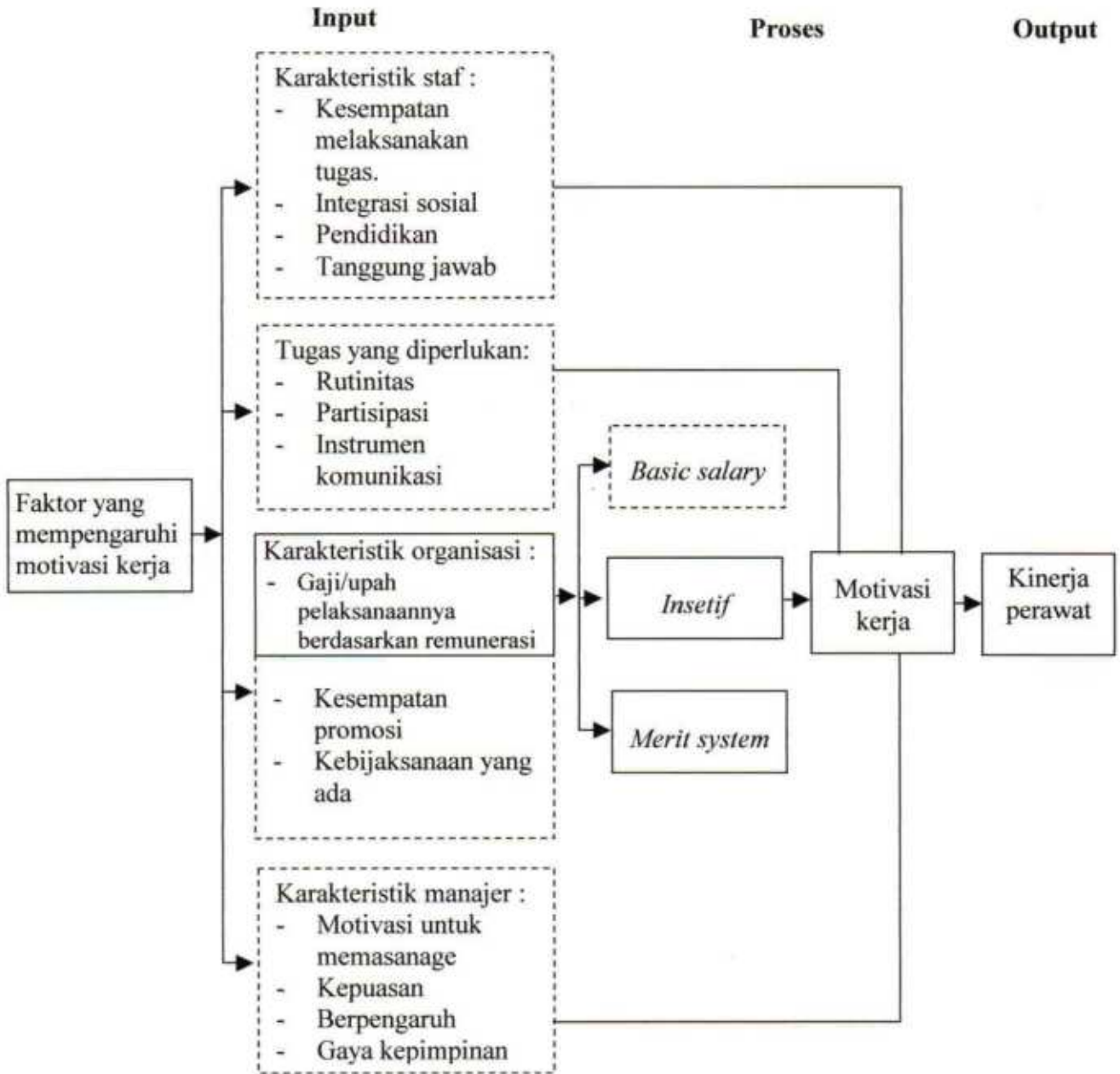
BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan (Motivasi Kerja)

□ : Diteliti

□ (dashed) : Tidak diteliti

3.2 Penjelasan Kerangka Konseptual

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (faktor yang memotivasi) pegawai untuk tetap bekerja, antara lain karakteristik staf, tugas yang diperlukan, karakteristik organisasi dan karakteristik manajer (Nursalam, 2002).

Termasuk karakteristik staf adalah kesempatan melaksanakan tugas, integrasi sosial, pendidikan dan tanggung jawab. Termasuk ke dalam faktor tugas yang diperlukan antara lain rutinitas, partisipasi dan instrumen komunikasi. Yang termasuk karakteristik organisasi adalah gaji/upah, kesempatan promosi/karir, kebijaksanaan yang ada. Sedangkan yang termasuk faktor karakteristik manajer antara lain motivasi untuk memanager, kepuasan, berpengaruh dan gaya kepemimpinan.

Disini faktor yang diteliti adalah faktor gaji/upah. Gaji atau upah yang saat ini diterapkan di RSUD Haji Surabaya terdiri dari tiga macam, yaitu salary, insentif dan merit sistem.

3.3 Hipotesa

H1 : Ada hubungan antara imbalan jasa (kompensasi) dengan motivasi kerja pegawai.

BAB 4
METODE PENELITIAN

BAB 4

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah suatu cara melakukan penelitian serta metode yang dipilih mencakup prosedur, alat dan desain penelitian yang digunakan pada penelitian (Nasir, 1999; 51).

Dalam metode penelitian ini dijelaskan secara rinci mengenai desain penelitian yang digunakan, kerangka kerja, populasi, sampel, identifikasi variabel, definisi operasional, pengumpulan dan analisa data, etika penelitian dan keterbatasan penelitian.

4.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dimana pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara imbalan (*reward*) dan motivasi kerja perawat di RSUD Haji Surabaya.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian *cross sectional* yaitu jenis penelitian yang menekankan pada waktu pengukuran/observasi data variabel independent dan dependent hanya satu kali, pada satu saat. Pada jenis ini variabel independent dan dependent dinilai secara simultan pada satu saat, jadi tidak ada *follow up* (Nursalam, 2003). Artinya, tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan dilakukan terhadap variabel subjek pada saat penelitian.

4.2 Populasi, Sampel, Sampling, Tehnik Sampling dan Kerangka Kerja

4.2.1 Populasi penelitian

Populasi dalam penelitian adalah setiap subyek (misalnya manusia; pasien) yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. (Nursalam, 2003). Notoatmodjo (2002), mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian/objek yang diteliti tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah 116 perawat di RSUD Haji Surabaya.

4.2.2 Sampel dan Sampling

Sampel terdiri dari bagian populasi terjangkau yang dapat dipergunakan sebagai subjek penelitian. Sedangkan sampling adalah proses menyeleksi populasi yang dapat mewakili populasi yang ada (Nursalam, 2003). Jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(d)^2} \\ &= \frac{116}{1 + 116(0,05)^2} \\ &= 114 \end{aligned}$$

Keterangan :

n = Besar sampel

N = Besar populasi

d = Tingkat kemaknaan yang diinginkan (0,05).

4.2.3 Teknik sampling

Pada penelitian ini menggunakan *stratified random sampling*, yaitu dengan cara setiap elemen diseleksi secara random (acak)

(Nursalam, 2003). Kemudian nama yang terpilih itulah yang dijadikan dasar untuk mengambil unit sampel yang diperlukan.

Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja RSU Haji Surabaya dengan kriteria inklusi :

- 1) Telah bekerja lebih dari satu tahun
- 2) Bersedia menjadi responden
- 3) Perawat yang berpendidikan SPK, D3 Keperawatan dan S1.
- 4) Kepala ruangan

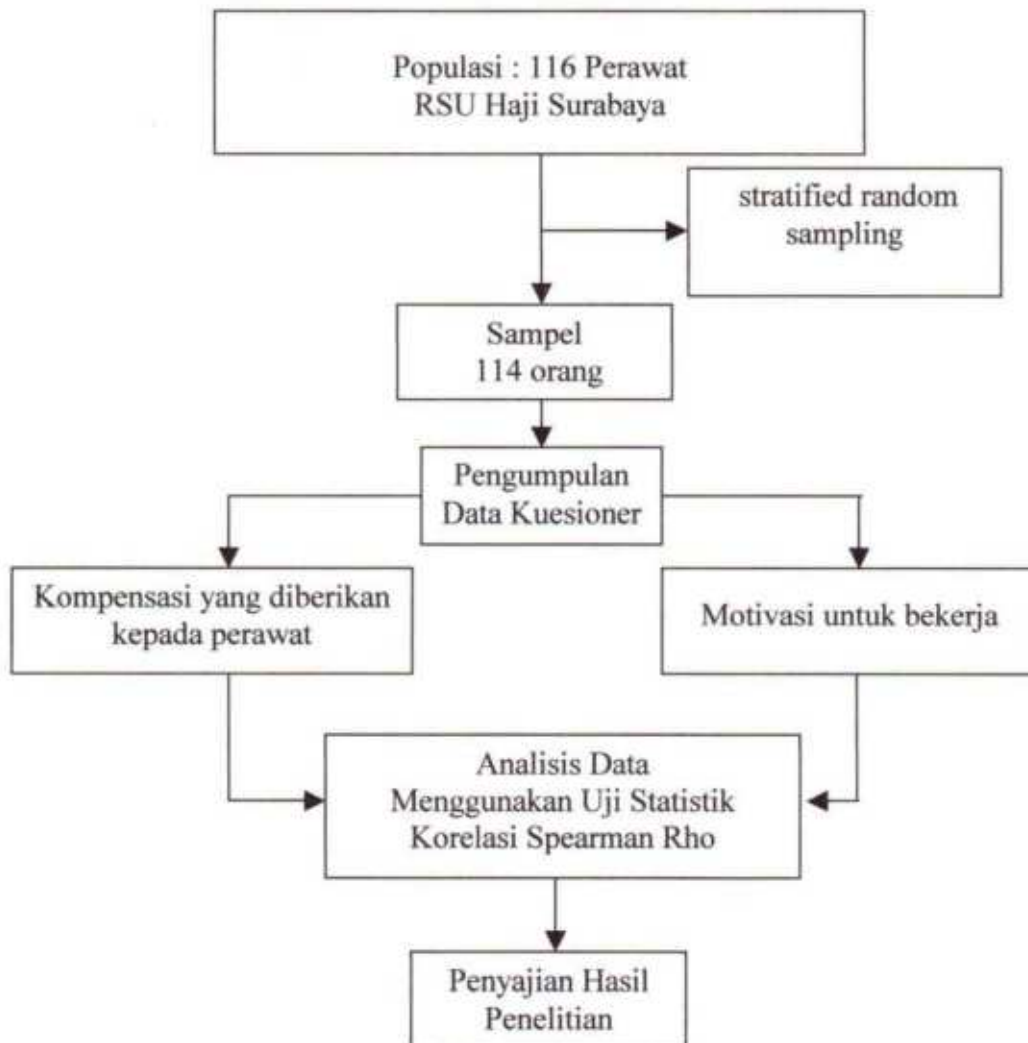
Kriteria eksklusi :

Perawat yang tidak memenuhi kriteria inklusif diatas atau hal lain sehingga tidak dapat dijadikan obyek penelitian (Nursalam, 2003 : 97).

Pada penelitian ini kriteria eksklusinya adalah sebagai berikut :

- 1) Perawat yang tidak menjalankan tugas secara optimal karena alasan tertentu (karena sakit dan cuti).
- 2) Perawat rawat jalan.
- 3) Perawat dalam masa tugas belajar.

4.2.4 Kerangka Kerja



Gambar 4.1 Kerangka Kerja

4.3 Variabel Penelitian

Variabel adalah perilaku atau karakteristik yang memberikan nilai beda (Nursalam, 2003 mengutip dari Soeprapto, Taat Putra dan Haryanto). Dalam riset variabel dikarakteristikan sebagai derajat, jumlah dan perbedaan, variabel juga merupakan konsep dari berbagai level dari abstrak

yang didefinisikan sebagai suatu fasilitas untuk pengukuran dan atau manipulasi suatu penelitian (Nursalam, 2003).

4.3.1 Variabel Independen

Adalah variabel yang nilainya menentukan variabel lain. Suatu kegiatan stimulus yang dimanipulasi oleh peneliti menciptakan suatu dampak pada variabel dependen.(Nursalam, 2003). Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah imbalan (*reward*) yang diterima oleh perawat

4.3.2 Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya ditentukan oleh variabel lain. Variabel respon akan muncul sebagai akibat dari manipulasi variabel-variabel lain (Nursalam, 2003). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi perawat untuk bekerja.

4.3.3 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Alat Ukur	Skala Pengukuran	Skor
A. Independen Imbalan jasa/insentif Dan merit sistem	Suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan.	A. Menurut Remunerasi dari tim remunerasi RSUD Haji. <u>Pemberian insentif :</u> 1. Ada tunjangan / insentif 2. Persepsi terhadap tunjangan/insentif. 3. Tunjangan diberikan sesuai dengan prestasi kerja 4. Persepsi terhadap tunjangan /insentif <u>Pemberian merit system :</u> 5. Ada tunjangan hari raya 6. Persepsi terhadap tunjangan hari raya.	Kuisisioner.	Ordinal	Lebih dari cukup: 70-100% Cukup : 56-75% Kurang : < 55 % Score : Lebih dari cukup : 1 Cukup : 2 Kurang : 3
B. Dependen Motivasi Kerja	Suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan perilaku kerja.	-bangga - merasa berguna <u>Sarana dan prasarana kerja :</u> - lingkungan -peralatan - kelengkapan <u>Kebutuhan Komunikasi</u> -Hubungan informal - inisiatip/prakarsa <u>Suasana kerja</u> - Hubungan kerja sesama karyawan baik - <u>Penghargaan :</u> -Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan <u>Kejelasan peraturan :</u> - job diskrip <u>gaya kepemimpinan :</u> - partisipasi - Kejujuran - tidak otoriter. - bijaksana. - perhatian <u>Penilaian Prestasi:</u> - penghargaan	Kuisisioner	Ordinal	Sangat tidak setuju :0 Tidak Setuju : 1 Agak tidak setuju : 2 Agak setuju : 3 Setuju : 4 Sangat Setuju : 5 Motivasi : Baik : 76-100% Sedang : 56-75% Kurang : ≤55%

4.4 Pengumpulan Data

4.4.1 Instrumen

Instrumen penelitian ini berupa kuesioner, untuk pengumpulan data variabel hubungan sistem pemberian imbalan jasa (kompensasi) dirancang sendiri oleh peneliti, sedangkan untuk pengumpulan data variabel motivasi kerja perawat yang diadopsi dari Dalasari Feby

4.4.2 Lokasi dan waktu penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di RSUD Haji Surabaya. Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 1 Januari–30 Pebruari 2005.

4.4.3 Prosedur pengumpulan data

Ketua Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya mengeluarkan surat permohonan bantuan fasilitas pengumpulan data mahasiswa PSIK FK UNAIR yang ditujukan kepada Direktur RSUD Haji Surabaya. Direktur RSUD Haji Surabaya mengeluarkan surat pengantar kepada Kepala Ruang paviliun untuk dilakukan penelitian. Selanjutnya peneliti mulai mengedarkan kuesioner kepada responden (perawat) pada RSUD Haji Surabaya. Setelah itu peneliti mengumpulkan kembali kuesioner untuk ditabulasi dan dianalisis.

4.4.4 Cara analisis data

Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan tahapan sebagai berikut :

1. *Editing*, yaitu untuk melihat apakah data yang diperoleh sudah terisi lengkap/masih kurang lengkap.

2. *Coding*, yaitu mengklasifikasikan jawaban dari responden menurut macamnya dengan memberi kode pada masing-masing jawaban menurut item pada kuesioner.
3. *Skoring*, pertama dilakukan pada pertanyaan hubungan sistem pemberian imbalan jasa (insentif dan *merit sistem*) dengan motivasi kerja perawat Pada sistem pemberian insentif dan *merit sistem*, jawaban lebih dari cukup : 1, cukup: 2, kurang: 3 dengan kriteria kurang : $\leq 55\%$, cukup 56%-75%, lebih dari cukup 76%-100%. Pada motivasi kerja, jawaban sangat tidak setuju: 0, tidak setuju: 1, agak tidak setuju: 2, agak setuju: 3, setuju: 4, sangat setuju: 5 dengan kode nilai masih kurang : 3, sedang : 2, baik: 1. Sedangkan pada motivasi kerja dalam pendokumentasian, dengan kriteria kurang nilai $\leq 55\%$, sedang 56%-75%, baik 76%-100%. Langkah kedua dengan melakukan analisa data yang dimulai dengan tabulasi yang selanjutnya dianalisa dengan menggunakan tehnik statistik *Spearman Rho* dengan taraf signifikansi $\rho \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak, H_1 di terima ada hubungan yang bermakna antara dua variabel yang diukur, yaitu hubungan sistem pemberian imbalan jasa (kompensasi) dengan motivasi kerja perawat . Bila $\rho > 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak ada hubungan antara pemberian imbalan jasa (insentif dan *merit sistem* dengan motivasi kerja perawat). H_1 ditolak. Analisa statistik ini menggunakan SPSS 11,5 for windows. Sedangkan untuk mengetahui derajat hubungan kekuatan antar variabel diukur dengan koefisien korelasi (r) dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2 y^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} = korelasi antara variabel x dan y

$$x = (\bar{X}_i - X)$$

$$y = (\bar{Y}_i - Y) \quad (\text{Sugiyono, 2002})$$

Kemudian hubungan antar variabel tersebut dinyatakan dalam koefisien korelasi positif sangat kuat jika $r = +1$ yang berarti ada hubungan positif yang sangat kuat dan koefisien korelasi negatif sangat kuat jika $r = -1$ yang berarti ada hubungan negatif yang sangat kuat, sedangkan yang sangat lemah (tidak ada hubungan) jika $r = 0$ (Sugiyono, 2002). Adapun koefisien korelasi dan tingkat hubungan antar dua variabel dapat dilihat pada tabel 4.3.

Berdasarkan Sugiyono (2002) untuk membuktikan penafsiran terhadap yang ditentukan apakah besar atau kecil tingkat hubungannya, maka digunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 4.1 Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

4.5 Etika Penelitian

1. *Informed consent*: guna menghindari suatu keadaan atau hal-hal yang tidak diinginkan maka yang menjadi responden adalah yang bersedia diteliti dan telah menandatangani lembar persetujuan.
2. *Anonymity*: kerahasiaan terhadap responden menjadi prioritas, lembar kuesioner tidak diberi identitas.
3. *Confidentiality*: kerahasiaan informasi yang diberikan responden, dijamin oleh peneliti.

4.6 Keterbatasan Penelitian

1. *Desain sampling*

Sampel yang digunakan hanya terbatas pada pegawai di RSUD Haji Surabaya sehingga hasilnya mungkin kurang representatif sebagai generalisasi.

2. *Instrumen*

Pengumpulan data dengan kuisisioner memiliki jawaban lebih banyak dipengaruhi oleh harapan pribadi yang bersifat subyektif, sehingga hasilnya kurang mewakili secara kualitatif.

3. *Feasibility*

Berhubung keterbatasan waktu, kemampuan dan hambatan lain, maka penelitian ini tidak dapat menggambarkan keadaan yang terjadi.

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan hasil penelitian yang telah ditetapkan. Pada hasil penelitian terdiri dari gambaran lokasi penelitian, data umum yang didalamnya terdiri dari karakteristik responden antara lain usia, pendidikan, status kepegawaian, status perkawinan, masa kerja dan hubungan sistem pemberian imbalan jasa (kompensasi) dengan motivasi kerja perawat di RSUD Haji Surabaya.

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Haji Surabaya yang beralamat di jalan Manyar Kertoadi Surabaya adalah RSUD Haji didirikan berkenaan peristiwa yang menimpa para Jama'ah Haji Indonesia di terowongan Mina pada tahun 1990. Proses pembangunan didukung dana dari pemerintah pusat, propinsi serta pemerintah kerajaan Saudi Arabia, akhirnya diresmikan oleh Bapak Presiden Soeharto pada tanggal 17 April 1993. Sebagai RSUD Haji tipe C non pendidikan dengan SK Gubernur Propinsi Jawa Timur No. 23 Tahun 1993 juncto SK Gubernur No. 136 Tahun 1997 tanggal 11 Desember 1997 tentang Organisasi dan Tata Kerja RSUD Haji Surabaya Propinsi Dati 1 Jawa Timur. Kemudian dengan adanya perubahan tipe Rumah Sakit dari tipe C menjadi Kelas B Non Pendidikan (SK Menkes No. 1006/Menkes/SK/IX/1998 tanggal 21 September 1998) maka SK Gubernur No. 136 Tahun 1997 diganti dengan Perda No. 9 Tahun 1998 tanggal 21 Desember 1998 tentang Organisasi dan Tata Kerja RSUD Haji Surabaya. Struktur Organisasi RSUD Haji Surabaya berdasarkan Perda no. 23

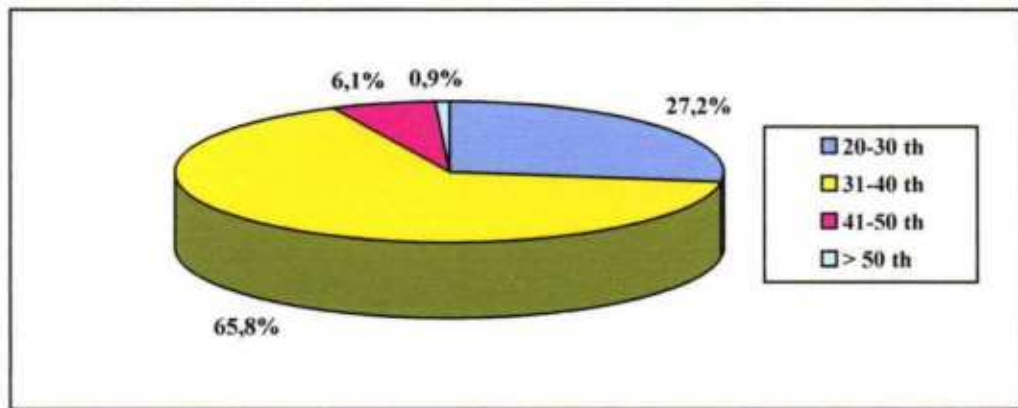
tahun 2002 telah berubah menjadi badan yang disebut RSUD Haji, yang terdiri dari Dokter Ahli 36 orang, Dokter umum 25 orang, Dokter gigi 6 orang, perawat 226 orang, paramedis non perawat 79 orang, non medis 232 orang.

Penelitian dilaksanakan di IGD, IRNA, ICU RSUD Haji Surabaya, dari Gedung A meliputi untuk lantai 2A untuk ruang bersalin dan neonatus, 3 A untuk perawatan lantai untuk paviliun kelas 1,2,3,dan ruang VIP (hanya 1 ruangan), gedung C lantai 1 C untuk ruang bedah,2 C untuk anak-anak, 3 C untuk ruang penyakit dalam khusus laki-laki, ruang 4 C ruang penyakit dalam khusus wanita kelas 3, ruang ICU, ruang VK bersalin, dan ruang IGD. Jumlah tenaga perawat di RSUD Haji Surabaya 226 perawat dengan rincian : S1 keperawatan 1 orang, (PNS) , D4 1 orang (PNS) honorer 1 orang, AKPER 69 orang (PNS) honorer 61 orang, Aknes 2 orang (PNS), AKBID 7 orang (PNS) honorer 1 orang, SPK 56 orang (PNS) honorer 6 orang, bidan 14 orang (PNS) honorer 1 orang dan mengikuti tugas belajar 7 orang. Jumlah kapasitas tempat tidur keseluruhan 227 tempat tidur. Sedangkan BOR pada tahun 2004 sebesar 52,44% dari jumlah tempat tidur apabila dibandingkan dengan tahun 2003 sebelum dilakukan sistem remunerasi Borna sebesar 50,42% berarti dengan diberlakukannya sistem pemberian imbalan jasa dengan sistem remunerasi ada peningkatan . Penelitian dilaksanakan pada tanggal 24-31 Januari 2005, pengumpulan data menggunakan lembar kuesioner dengan jumlah sampel 144 orang.

5.1.2. Data Umum

Data umum menguraikan karakteristik responden yang meliputi : 1) umur, 2) pendidikan, 3) status kepegawaian, 4) status perkawinan, 5) masa kerja yang dapat dilihat sebagai berikut:

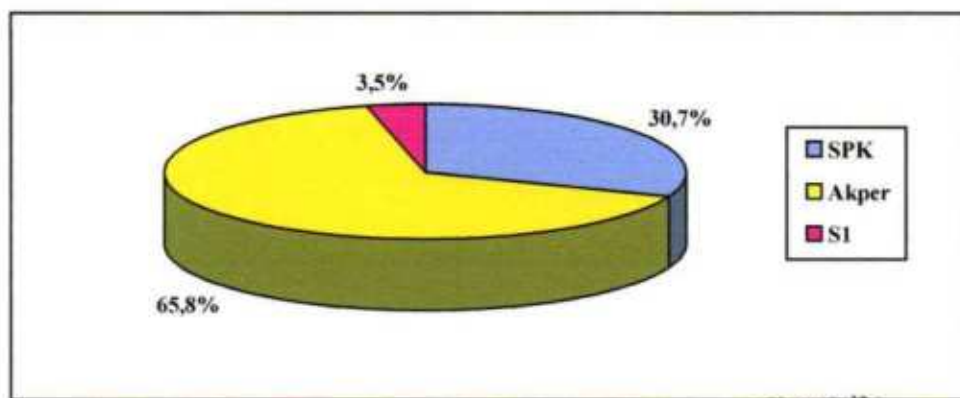
1. Distribusi responden berdasarkan umur



Gambar 5.1 Diagram distribusi responden berdasarkan umur di RSUD HAJI Surabaya pada tanggal 24-31 Januari 2005.

Dari gambar 5.1 didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden berumur 31-40 tahun yaitu 75 orang (65,8 %), sebagian kecil berumur 20-30 tahun 31 orang (27,2%), berumur 41-50 tahun 7 orang (6,1%), berumur >50 tahun 1 orang (0,1%).

2. Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan

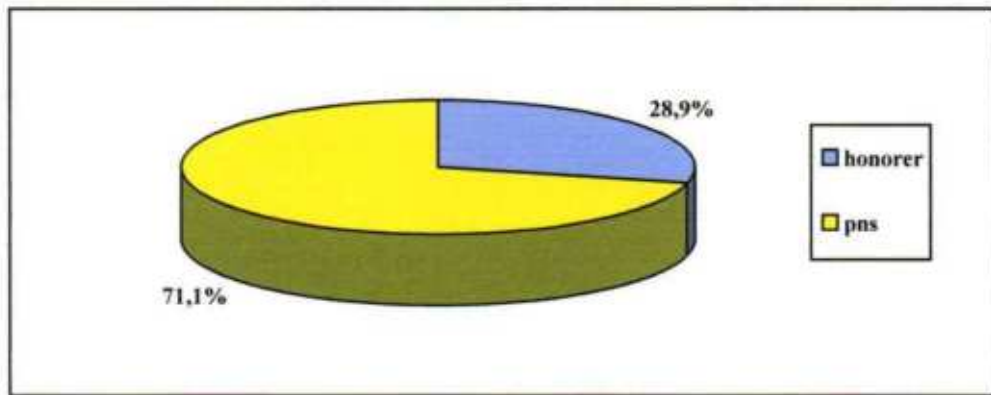


Gambar 5.2 Diagram distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan di RSUD Haji Surabaya pada tanggal 24-31 Januari 2005.

Dari gambar 5.2 didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden berpendidikan AKPER yaitu 75 orang (65,8%), dan sebagian kecil SPK yaitu 35

orang (30,7%), S1 keperawatan 4 orang (3,5%) termasuk D4 ,SKM yang statusnya masih dalam bidang keperawatan.

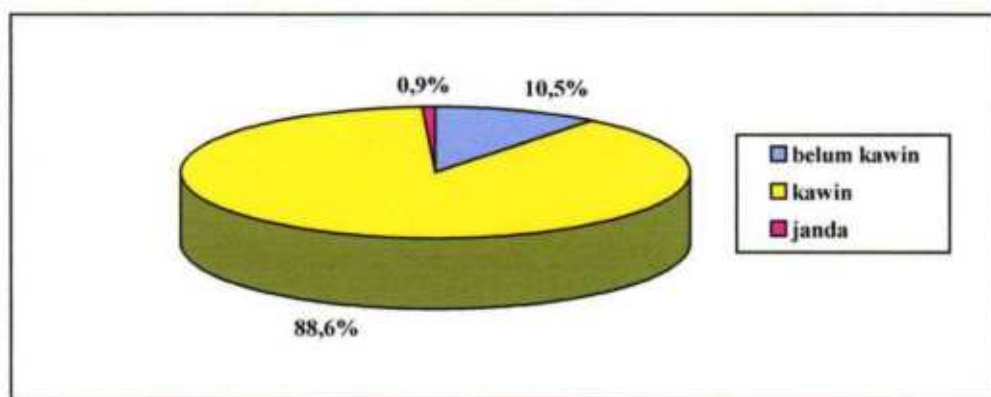
3. Distribusi responden berdasarkan status kepegawaian



Gambar 5.3 Diagram distribusi responden berdasarkan status kepegawaian di RSU Haji Surabaya pada tanggal 24-31 Januari 2005.

Dari gambar 5.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah PNS yaitu 81 orang (71,05%), dan sebagian kecil yang statusnya honorer yaitu 33 orang (28,9%).

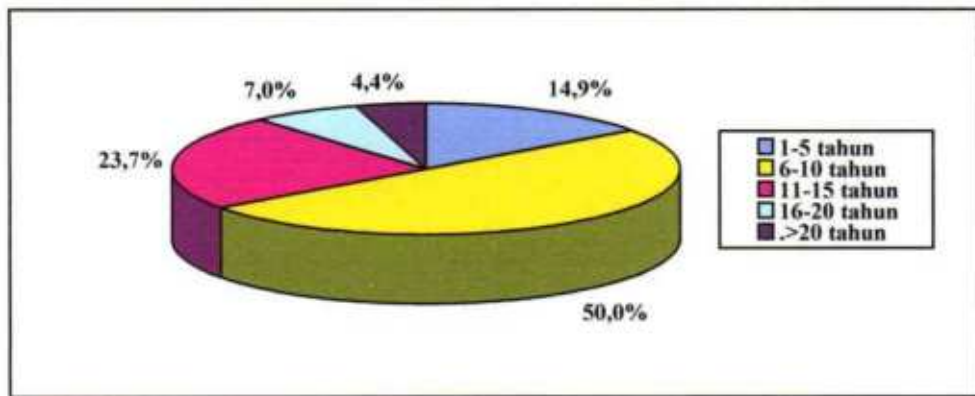
4. Distribusi responden berdasarkan status perkawinan



Gambar 5.4 Diagram distribusi responden berdasarkan status perkawinan di RSU Haji Surabaya pada tanggal 24-31 Januari 2005.

Dari gambar 5.4 didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden berstatus sudah kawin yaitu 101 Orang (88,6 %), belum kawin yaitu 12 orang (10,5%), janda 1 orang (0,9%).

5. Distribusi responden berdasarkan masa kerja.



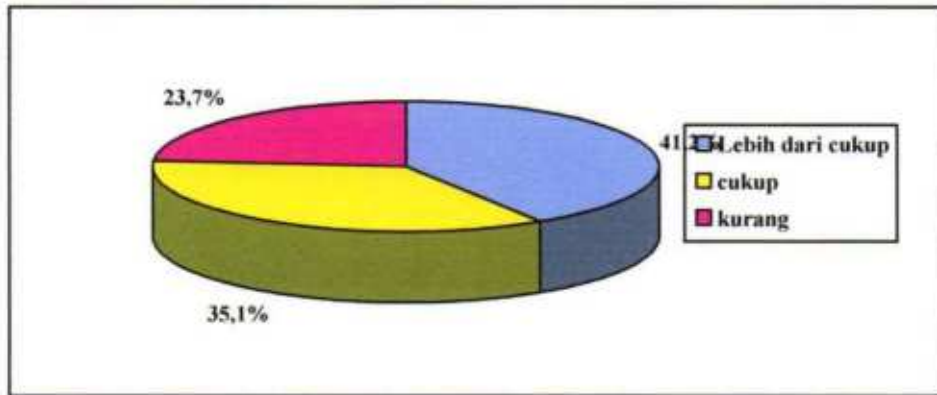
Gambar 5.5 Diagram distribusi responden berdasarkan masa kerja di RSUD Haji Surabaya pada tanggal 24-31 Januari 2005.

Dari gambar 5.5 didapatkan hasil bahwa setengah responden mempunyai masa kerja 6-10 tahun yaitu 57 orang (50 %), sebagian kecil masa kerja 1-5 tahun yaitu 17 orang (14,9%), masa kerja 11-15 tahun 27 orang (23,7%), masa kerja 16-20 tahun yaitu 8 orang (7.0%), masa kerja > 20 tahun yaitu 5 orang (4,45%).

5.1.3. Data Khusus

Pada bagian ini akan disajikan tentang : 1) sistem pemberian imbalan jasa (insentif), 2) sistem pemberian imbalan jasa (merit sistem), 3) motivasi kerja perawat di RSUD Haji Surabaya.

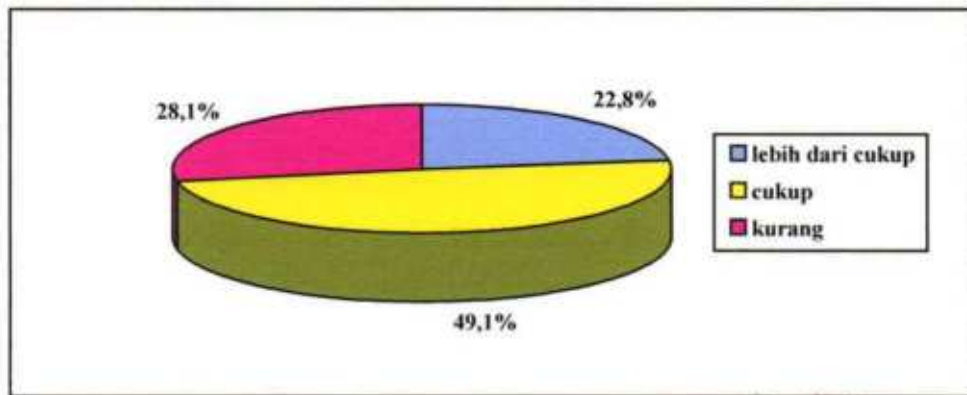
1. Penilaian responden berdasarkan pemberian imbalan jasa (insentif)



Gambahr 5.6 Diagram distribusi responden berdasarkan pemberian imbalan jasa (insentif) di RSUD Haji Surabaya pada tanggal 24-31 Januari 2005.

Dari gambar 5.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan lebih dari cukup 47 orang (41,2%), cukup 40 orang (35,1%), kurang 27 orang (23,7%).

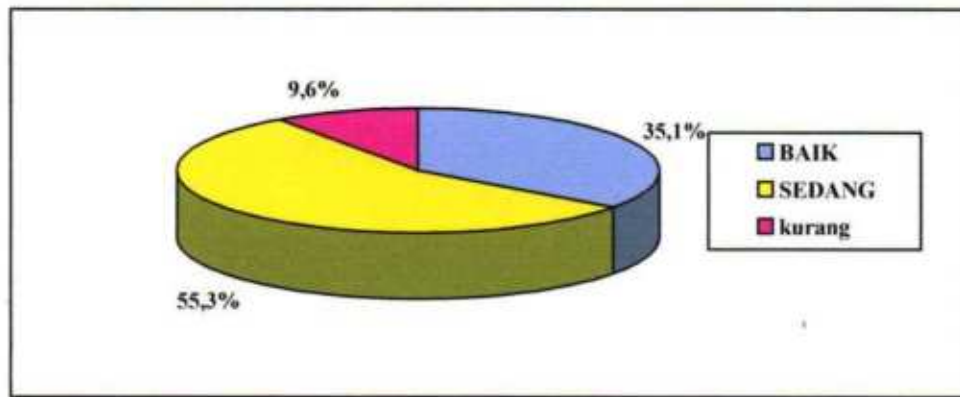
2. Penilaian responden tentang pemberian merit sistem



Gambar 5.7 Diagram distribusi responden berdasarkan pemberian imbalan jasa (merit sistem) di RSUD Haji Surabaya pada tanggal 24-31 Januari 2005.

Dari gambar 5.7 menunjukkan bahwa hampir setengah responden yang menerimamerit sistem merasa cukup 56 orang (49,1%), lebih dari cukup 26 orang(22,8%), dan merasa kurang 32 orang (28,1%)

3. Penilaian responden berdasarkan motivasikerja perawat



Gambar 5.8 Diagram distribusi responden berdasarkan motivasi kerja perawat di RSUD Haji Surabaya pada tanggal 24-31 Januari 2005.

Gambar 5. menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai motivasi kerja sedang 63 orang (55,3%), dan sebagian kecil yang memiliki motivasi kerja baik 40 orang (35,1%), motivasi kerja kurang 11 orang (9,6%).

4. Tabulasi silang hubungan antara pemberian imbalan jasa (kompensasi) dengan motivasi kerja di RSUD Haji Surabaya.

Tabel 5.1 Tabulasi silang hubungan antara pemberian imbalan jasa (kompensasi) insentif dengan motivasi kerja perawat di RSUD Haji Surabaya pada tanggal 23-31 Januari 2005.

Insentif	Motivasi kerja perawat di RSUD Haji Surabaya						Jumlah	
	Baik	%	Sedang	%	Kurang	%	Total	%
Lebih dari cukup	24	21,1	23	20,2	0	0	47	41,2
Cukup	13	11,4	27	23,7	0	0	40	35,1
Kurang	3	2,6	13	11,4	11	9,6	27	23,7
Total	40	35,1	63	55,3	11	9,6	114	100
Spearman's	r = 0,563			p = 0,000				

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hampir setengah dari 114 responden menerima insentif lebih dari cukup responden 47 orang (41,2%) dengan motivasi baik hanya sebagian kecil yaitu 24 orang (21,1%), motivasi sedang 23 responden dan motivasi kurang 0. Hampir setengah responden menerima insentif cukup 40 responden, dengan motivasi baik hanya sebagian kecil yaitu 13 orang, motivasi sedang 27 orang, dan motivasi kurang 0. Hampir setengah responden yang menerima insentif kurang 27 orang, tapi masih ada sebagian kecil yang mempunyai motivasi baik 3 orang, motivasi cukup 13 orang, motivasi kurang 11 orang.

Berdasarkan hasil analisa statistik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Spearman rho* didapatkan nilai kemaknaan $p = 0,000$ dimana lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak artinya ada hubungan

yang signifikan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat, dan koefisien korelasi (r) = 0,563 yang berarti tingkat hubungan adalah sedang.

Tabel 5.2 Tabulasi silang hubungan antara pemberian imbalan jasa (kompensasi) merit sistem dengan motivasi kerja perawat di RSU Haji Surabaya pada tanggal 24-31 Januari 2005.

Merit sistem	Motivasi kerja perawat Di RSU Haji Surabaya						Jumlah	
	Baik	%	Sedang	%	Kurang	%	Total	%
Lebih dari cukup	23	20,2	17	14,9	0	0	40	35,1
Cukup	15	13,2	27	23,7	3	2,6	45	39,5
Kurang	2	1,8	19	16,7	8	7	29	25,4
Total	40	35,1	63	55,3	11	9,6	114	100
Spearman's	$r = 0,514$			$p = 0,000$				

Sesuai dengan tabel diatas dapat digambarkan bahwa hampir setengah responden yang menerima *merit sistem* merasa cukup 45 orang (39,5%) tapi hanya sebagian kecil yang memberikan motivasi baik yaitu 15 orang, motivasi sedang 27 orang, dan tidak satupun yang memberikan motivasi kurang. Hampir setengahnya dari 114 responden yang menerima merit sistem lebih dari cukup 40 orang, tapi hanya sebagian kecil yaitu 15 orang yang mempunyai motivasi baik. Motivasi sedang 27 orang dan sebagian kecil yang mempunyai motivasi kurang yaitu 3 orang. Hampir setengah responden yang menerima *merit sistem* kurang yaitu 29 orang, tapi masih ada sebagian kecil yang mempunyai motivasi baik 2 orang, motivasi sedang 19 orang, dan motivasi kurang 8 orang.

Berdasarkan hasil analisa statistik dengan menggunakan uji statistik korelasi spearman rho didapatkan nilai kemaknaan $p = 0,000$ dimana lebih

kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak artinya ada hubungan yang signifikan antara pemberian merit dengan motivasi kerja perawat, dan koefisien korelasi (r) = 0,514 yang berarti ada hubungan dengan tingkat hubungan sedang.

5.2 Pembahasan

Pada bagian pembahasan akan dianalisa dan diidentifikasi mengenai hasil penelitian yang telah dilaksanakan meliputi : 1) mengidentifikasi sistem pemberian imbalan jasa (insentif), 2) mengidentifikasi pemberian imbalan jasa (*merit sistem*), 3) mengidentifikasi motivasi kerja perawat, 4) menganalisa hubungan sistem pemberian imbalan jasa (insentif) dengan motivasi kerja perawat, 5) menganalisa hubungan sistem pemberian imbalan jasa (*merit sistem*) dengan motivasi kerja perawat di RSUD Haji Surabaya.

5.2.1 Mengidentifikasi pemberian imbalan jasa (kompensasi) insentif

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Haji Surabaya diidentifikasi bahwa dari 114 orang responden sebagian besar responden 63 orang (55,3%) yang menerima insentif lebih dari cukup. Penerimaan ini berdasarkan sistem remunerasi yang sudah disesuaikan berdasarkan pendidikan, masa kerja, jabatan dan golongan.

Menurut Leon C. Meggison, yang dikutip oleh Mangkunegoro ada 6 faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu faktor pemerintah, faktor penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standar dan biaya hidup, ukuran perbandingan upah, disini kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja, serta kemampuan perusahaan membayar.

Menurut Mangkunegoro (2002) insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja. Sifat dasar dari pemberian insentif yang harus dipenuhi agar upah tersebut berhasil adalah jumlah pemberian hendaknya cukup untuk merangsang bekerja lebih giat.

Dari analisa peneliti yang dilakukan di RSUD Haji Surabaya pemberian insentif berdasarkan remunerasi adalah insentif atau jasa pelayanan yang secara rutin diterima tiap bulan dengan pembagian berdasarkan indeks, tabel indeks ini diisi oleh seluruh karyawan kecuali Direksi. Kriteria penyusunan indeks yaitu *basic indeks, capability indeks, risk indeks, position indeks, emergency indeks dan performce indeks* (hasil ukur kinerja) untuk sementara ini diberi penilaian dengan point maksimal 15. Sebagian kecil responden merasa insentif kurang disebabkan salahnya persepsi terhadap penerimaan insentif yang pertama tanggal 10 dan berikutnya tanggal 20, penulis sudah berusaha melobi melalui ketua komite perawatan untuk menjelaskan tentang pengisian kuesioner tapi terbentur birokrasi yang lama, akhirnya penulis memutuskan membagi saja kuesioner tersebut. Tingkat pendidikan SPK disamakan dengan pegawai lain (tingkat SLTA) walaupun untuk karyawan lain masih honorer karena pemberian insentif berdasarkan masa kerja tanpa membedakan sudah PNS atau belum, dan yang berhak menerima insentif hanya pegawai yang aktif (dinas). Bila cuti atau tidak masuk kerja akan dihitung indeks pointnya untuk menentukan berapa yang harus diterima dan dikurangi berapa hari tidak dinas.

5.2.2 Mengidentifikasi pemberian imbalan jasa (kompensasi) merit sistem.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Haji Surabaya, diidentifikasi bahwa hampir setengah responden yang menerima merit sistem merasa cukup. Karena berdasarkan data diperoleh gambaran bahwa sebagian responden sudah berkeluarga jadi kebutuhannya jadi membengkak sudah kurang sesuai bila masih belum berkeluarga. Apalagi menjelang lebaran semua kebutuhan banyak yang harus dipenuhi mulai kebutuhan pokok sampai kebutuhan sekunder.

Menurut Leon C. Meggison yang dikutip oleh Mangkunegoro faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu kemampuan membayar, dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Menurut Mangkunegoro ada dua bentuk kompensasi pegawai yaitu bentuk langsung yang berupa upah dan gaji, bentuk tak langsung yang berupa pelayanan dan keuntungan. Hubungan timbal balik yang rendah dapat menurunkan motivasi kerja perawat karena perawat merasa tidak ada yang memperhatikan keinginan dan kebutuhan selama dia bekerja. Apabila penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan motivasi dan kualitas kerja (Sedarmayanti 2001)

Merit sistem diberikan berdasarkan kinerja yang diukur dari akuntabilitas dan pemberiannya dipengaruhi oleh keuntungan rumah sakit.

Didistribusikan setiap akhir tahun sesuai dengan ketentuan SHU (sisa hasil usaha) dan bonus diberikan merata. *Merit sistem* ini diharapkan akan menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Dari hasil analisa peneliti yang dilakukan di RSUD Haji, tingkat pemberian *merit sistem* hampir setengah responden menilai masih kurang (25,4%) karena pemberian ini baru sekali diberikan yaitu menjelang lebaran Idul Fitri tahun 2004, pemberiannya sama mulai dari pejabat struktural sampai karyawan biasa, tidak berdasarkan jabatan, pendidikan, masa kerja.

5.2.3 Mengidentifikasi motivasi kerja perawat RSUD Haji Surabaya

Dari hasil penelitian masih sebagian besar responden mempunyai motivasi sedang. Berdasarkan teori kebutuhan, motivasi rendah karena tidak terpenuhinya kebutuhan sehingga akan menunjukkan perilaku kecewa. Kebutuhan merupakan dasar yang mempengaruhi perilaku seseorang (Mangkunegoro, 2002)

Menurut penelitian Herzberg dan kawan-kawan (1959) bahwa faktor-faktor positiflah (yang intrinsik) yang dapat memotivasi pada karyawan yaitu pekerjaan yang kreatif dan menantang, prestasi penghargaan, tanggung jawab, kemungkinan meningkat dan kemajuan.

Dari hasil analisa peneliti yang dilakukan di RSUD Haji, menggambarkan bahwa kurangnya motivasi perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan disebabkan karena kurangnya faktor internal dan faktor eksternal. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Nursalam, (2002), mengutip dari Stoner & Freeman bahwa memotivasi adalah proses manajemen tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat mereka tergerak.

Bila tidak ada daya maka tidak akan timbul motivasi dalam melaksanakan tugas. Hanya sebagian kecil perawat RSUD Haji yang motivasi kerjanya kurang. Berprestasi merupakan kunci dalam suatu motivasi, program pelatihan, pembagian jenis tugas yang diberikan, tipe supervisi yang dilakukan. Seseorang memilih suatu pekerjaan didasarkan pada kesempatan dan ketrampilan yang dimiliki, motivasi akan menjadi masalah apabila kemampuan tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas. Motivasi seseorang akan timbul apabila mereka diberi kesempatan untuk mencoba dan mendapat umpan balik dari hasil yang diberikan. Oleh karena itu penghargaan psikis sangat diperlukan agar seseorang merasa dihargai, diperhatikan serta dibimbing apabila melakukan kesalahan.

5.2.4. Menganalisa hubungan sistem pemberian imbalan jasa (insentif) dengan motivasi kerja perawat di RSUD Haji Surabaya.

Berdasar hasil tabulasi silang untuk pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat hampir setengah responden menerima lebih dari cukup 47 orang (41,2%). Menurut Rowland & Rowland (1997) mengatakan bahwa faktor yang meningkatkan motivasi kerja meliputi percaya bahwa gaji yang didapat sudah mencukupi, dan ada peningkatan penghasilan.

Berdasarkan hasil uji statistik, tingkat korelasi Spearman's rho dengan tingkat kemaknaanya didapatkan hasil $p= 0,000$ artinya ada hubungan signifikan antara pemberian insentif dan merit sistem, dengan korelasi untuk insentif $r= 0,563$ dan merit sistem $r= 0,514$ yang berarti ada hubungan sedang. Hal ini sesuai pendapat Mangkunegoro (2000) bahwa ada dua bentuk kompensasi pegawai,

yaitu bentuk langsung merupakan upah dan gaji, bentuk tidak langsung merupakan pelayanan dan keuntungan. Upah adalah pembayaran berupa uang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara perjam, perhari, sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanan. Prinsip pemberian gaji didasarkan pada tingkat bayaran, struktur pembayaran, penentuan bayaran individu, metode pembayaran dan kontrol pembayaran. Benefit (keuntungan) adalah nilai keuangan langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan, sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Berdasarkan konsep teori diatas, maka hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat para ahli tentang hubungan pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat. Untuk mencapai tingkat kinerja yang baik perlu dievaluasi kembali job deskripsi sesuai dengan seorang perawat yang profesional, program pelatihan yang terstruktur dan terprogram, mengevaluasi kembali sistem supervisi sehingga nantinya meningkatkan kualitas asuhan keperawatan dari memberikan pelayanan pada pasien dan memberikan kepuasan perawat serta mutu pelayanan rumah sakit dan kinerja meningkat. Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa pihak RSU Haji sudah mampu memenuhi kebutuhan insentif.

5.2.5. Menganalisa hubungan sistem pemberian imbalan jasa (merit sistem) dengan motivasi kerja perawat di RSU Haji Suraba

Berdasar hasil tabulasi silang untuk pemberian merit sistem dengan motivasi kerja setengah responden yang merasa cukup (39,5%). Dengan

terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya maka pegawai akan merasa aman dan akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi .

Menurut Mangkunegoro motivasi kerja adalah sesuatu yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari hasil analisa peneliti yang dilakukan di RSUD Haji bahwa masih ada sebagian kecil yang merasa kurang yaitu (25,4%), tapi masih mempunyai motivasi baik yaitu (1,8%). Motivasi timbul apabila diberi kesempatan untuk mencoba dan mendapat umpan balik dari hasil yang diberikan (Rowland & Rowland). Motivasi kerja cukup dimungkinkan karena pemberian *merit sistem* tanpa membedakan masa kerja, pendidikan maupun jabatan.

BAB 6
KESIMPULAN DAN SARAN

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan disampaikan beberapa hal yang sebagai kesimpulan dari hasil penelitian tentang hubungan pemberian imbalan jasa (kompensasi) dengan motivasi kerja perawat di RSUD Haji Surabaya.

6.1 KESIMPULAN

1. Hampir separo responden menilai bahwa pemberian insentif lebih dari cukup (41,2 %).
2. Hampir separo responden menilai bahwa pemberian merit sistem yang menyatakan cukup (39,5%).
3. Sebagian besar responden mempunyai motivasi kerja baik.
4. Ada hubungan antara pemberian imbalan jasa (insentif) dengan motivasi kerja perawat ($p = 0,000$), sehingga dengan pemberian insentif lebih dari cukup dapat meningkatkan motivasi kerja perawat.
5. Ada hubungan antara pemberian imbalan jasa (*merit sistem*) dengan motivasi kerja perawat ($p= 0,000$), sehingga dengan pemberian *merit sistem* yang cukup juga dapat meningkatkan motivasi kerja perawat.

6.2 SARAN

6.2.1 Untuk Pimpinan Rumah Sakit

1. Dalam memotivasi kerja pegawai, pegawai perlu diberi kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Meningkatkan kerja sama antara bidang perawatan , dengan bidang bidang lainya dan kerja sama team dengan profesi lain baik secara formal maupun informal .
3. Secara bertahap Rumah sakit dapat meningkatkan motivasi perawat dengan memberikan penghargaan bagi perawat yang berprestasi yaitu meningkatkan pendidikan dari D3 keperawatan sampai kejenjang yang lebih tinggi serta mengusahakan beasiswa, dan memberikan kemudahan .
4. Meningkatkan frekwensi supervisi, ronde keperawatan yang disertai stardart, protap dan menindak lanjuti hasil dari supervisi tersebut.
5. Meningkatkan menejemen keterbukaan baik dari segi perencanaan, maupun pelaksanaanya.
6. Meningkatkan pemberian reward bukan hanya dari segi fisiologis tapi juga dari segi psikologis.

6.2.2 Untuk Bidang Keperawatan

1. Mengevaluasi kembali job diskripsi perawat sesuai dengan peran perawat baik dependen maupun independen sesuai dengan keahlianya.
2. Mengevaluasi sistem pemberian asuhan keperawatan secara profesional.

6.2.3 Untuk peneliti yang lain.

1. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi sistem pemerian imbalan jasa dengan motivasi kerja perawat

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong Michael and Mulis (2003), *Manajemen Imbalan*, Alih Bahasa oleh Ramelan, Jakarta, Gramedia.
- Babbie,E. (1993). *The Basics of Social Research*. Belmont: Wadsworth Pub. Co.
- Burn, N & Groove, S.K (2000). *Dasar-dasar Riset Keperawatan*. Alih.
- Dalasari, Faby. 2000 *Kajian motivasi dalam peningkatan produktivitas karyawan PTP Nusantara VII Gunung Mas Bogor Jawa Barat*. Thesis Program Pasca Magister Manajemen Agribisnis Program Pasca Sarjana Institut Pertanian Bogor . Tidak dipublikasikan.
- Gillies DEE-A (1989). *Manajemen Keperawatan*. London: W.B. Saunders Company.
- Handoko H.T, (2001), *Manajemen manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: P.T Bumi Raksa.
- Journal Keperawatan Indonesia (2002). *Pelayanan keperawatan yang Bermutu*(p.303-306)
- Johanes Papu (2004). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi*, Team e-Psikologi, www.e-psikologi.com/masalah/faktor.htm.
- Mangkunegara Prabu A (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Moh.As'ad (1995),*Psikologi Industri Edisi ke empat*, Yogyakarta,LIBERTY
- Moh. As'ad (1999), *Psikologi Industri*, Edisi Ke empa , Yogyakarta, LIBERTY
- Marquis, B.L. & Huston,C.J.(1998). *Management Decision Making for Nurses*.124 case studies. 3 rd ed. Philadelphia: J.B. Lippincott
- Nursalam (2002). *Pendekatan Praktis Metodologi Riset Keperawatan*. Sagung Seto: Jakarta
- Nasir M (1999). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Galia Indonesia
- Notoatmodjo S (1993). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: P.T Rineka Cipta.
- Nursalam (2002). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medica.

- Nursalam,(2003). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Tim Remunerasi RSU Haji Surabaya (2004), *Panduan Remunerasi RSU Haji Surabaya*, Surabaya.
- Rowland,H.S. & Rowland, B.L.(1997).Nursing Administration Handbook.4 th ed.An Aspen Pub: Maryland.
- Sastroasmoro S & Ismail S (1995). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Summers C.(1994). Self-Care : The greatest challenge for nurses. Rev. J Nurse Emprow. 4(3) : 92-96
- Polit. DE & (1999)).The Basics of Social Research. Principles and Mthodes 6 th. Ed. Philadelphia: JB Lippincott.
- Winardi (2002). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wilson,HS (1993). *Introducing Research in Nursing*. 2 nd. Ed. Redword, California: Addison Wesley Nursing.
- Zainudin M. (1998). *Metodologi Penelitian*. Impress. Surabaya.

LAMPIRAN



IR PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
PEMERINTAH PROPINSI JAWA TIMUR
RUMAH SAKIT UMUM " HAJI SURABAYA "
Jalan Manyar Kertoadi Telp. (031) 5947760 Fax. (031) 5947890 Surabaya 60117

Surabaya, 25 Januari 2005

Kepada

Yth. Ketua Program Studi S.1 Ilmu Keperawatan

Universitas Airlangga

di

SURABAYA

Nomor : 445/070. /02.31/2005
Lampiran : -
Perihal : Jawaban Permohonan Bantuan
Fasilitas Penelitian Mahasiswa
PSIK - FK UNAIR

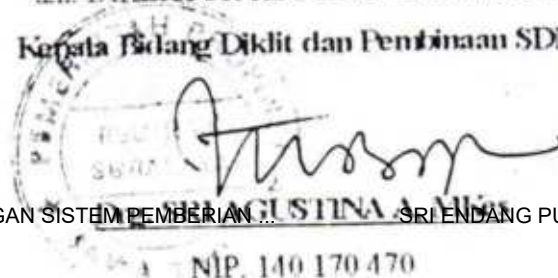
Memujuk Surat Saudara Nomor: 4944/JO3.1.17/PSIK & DIV/PP/2005 perihal tersebut pada pokok surat, bersama ini kami beritahukan bahwa pada dasarnya kami tidak keberatan menerima permohonan mahasiswa saudara atas nama :

Nama : Sri Endang Pujiastuti
NIM : 010330558-B
Judul Skripsi : Hubungan Sistem Pemberian Imbalan Jasa (Kompensasi) dengan Motivasi Kerja Perawat di RSU Haji Surabaya

Untuk melaksanakan penelitian atau pengambilan data di RSU Haji Surabaya, dengan catatan tidak mengganggu proses pelayanan dan mentaati peraturan yang ada. Adapun waktu yang kami berikan sesuai dengan proposal saudara dan sebelum praktek dilaksanakan perlu dibicarakan mengenai teknis pelaksanaannya dengan Kepala Instalasi Rawat Inap RSU Haji Surabaya.

Demikian atas perhatian dan kerja samanya disampaikan terimakasih.

III. DIREKTUR RSU HAJI SURABAYA
Kepala Bidang Diklit dan Pembinaan SDM



Lampiran 1

**FORMULIR PERSETUJUAN MENJADI PESERTA PENELITIAN
HUBUNGAN SISTEM PEMBERIAN IMBALAN JASA (KOMPENSASI)
DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RSU HAJI SURABAYA**

NAMA : SRI ENDANG PUJIASTUTI

NIM : 010330558 B

Kami adalah mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya, penelitian ini dilaksanakan sebagai salah satu kegiatan dalam menyelesaikan tugas akhir pendidikan S1 Keperawatan Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan sistem pemberian imbalan jasa (kompensasi) dengan motivasi kerja perawat di RSU Haji Surabaya.

Kami mengharapkan tanggapan / Jawaban saudara berikan sesuai dengan pendapat saudara tanpa dipengaruhi oleh orang lain. Kami menjamin kerahasiaan pendapat dan identitas saudara.

Partisipasi saudara dalam penelitian ini bersifat bebas, saudara ikut atau tidak tanpa adanya sanksi apapun. Jika saudara bersedia menjadi peserta penelitian, silahkan menandatangani kolom dibawah ini.

Tanda tangan :

Tanggal :

No. Responden :

Lampiran 2**FORMULIR PERSETUJUAN MENJADI PESERTA PENELITIAN****HUBUNGAN SISTEM PEMBERIAN IMBALAN JASA (KOMPENSASI)
DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RSU HAJI SURABAYA**

NAMA : SRI ENDANG PUJIASTUTI

NIM : 010330558 B

Kami adalah mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya, penelitian ini dilaksanakan sebagai salah satu kegiatan dalam menyelesaikan tugas akhir S1 Keperawatan Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan sistem pemberian imbalan jasa (kompensasi) dengan motivasi kerja perawat di RSU Haji Surabaya.

Kami mengharapkan tanggapan / jawaban yang saudara berikan sesuai dengan pendapat saudara tanpa dipengaruhi oleh orang lain. Kami menjamin kerahasiaan pendapat dan identitas saudara.

Partisipasi saudara dalam penelitian ini bersifat bebas, saudara ikut atau tidak tanpa adanya sangsi apapun. Jika saudara bersedia menjadi peserta penelitian, silahkan menandatangani kolom dibawah ini.

Tanda tangan	:
Tanggal	:
No. Responden	:

Lampiran 3

KUESIONER PENELITIAN

Judul : Hubungan Imbalan Jasa dan Motivasi Kerja Perawat

Kode Responden :

Tanda tangan :

Tanggal :

Petunjuk pengisian: Pilihlah salah satu dari jawaban yang tersedia dengan memberi tanda rumput (V) pada kotak di sebelah jawaban yang saudara pilih.

I. Data Demografi

Kode

(Diisi Petugas)

1. Umur saudara

1. 20 – 30 tahun
 2. 31 – 40 tahun
 3. 41 - 50 tahun
 4. > 50 tahun

2. Pendidikan terakhir:

1. SPK
 2. AKPER/D III Keperawatan
 3. D IV/S-1 Keperawatan

3. Status Kepegawaian

1. Honorer
 2. PNS (Pegawai Negeri Sipil).

4. Status perkawinan:

1. Belum kawin
 2. Kawin
 3. Janda/Duda

5. Masa Kerja

1. 1 – 5 tahun
 2. 6 – 10 tahun
 3. 11 – 15 tahun
 4. 16 – 20 tahun
 5. > 20 tahun

II. Imbalan Finansial Menurut Remunerasi**Pemberian insentif**

1 Insentif yang anda terima dari rumah sakit perbulan :

- 1 Kurang dari Rp. 100.000-
 2 Rp. 100.000,- -Rp. 200.000,-
 3 Lebih dari Rp. 300.000,-

2 Menurut penilaian anda, insentif tersebut diatas adalah

- 1 Masih kurang
 2 Cukup
 3 Lebih dari cukup

3 Menurut penilaian Anda, besar insentif tersebut sesuai kinerja tim di ruang masing-masing

- 1 Tidak sesuai
 2 Sesuai
 3 Lebih dari prestasi

Pemberian merit system

4 Tunjangan hari raya yang anda terima dari rumah sakit

- 1 Kurang dari Rp.200.000,-
 2 Rp. 200.000,- - Rp. 300.000,-
 3 Lebih dari Rp.300.000,-

5 Menurut anda, tunjangan hari raya tersebut adalah

- 1 Masih kurang
 2 Cukup
 3 Lebih dari cukup

III. Motivasi Kerja

Petunjuk :

Berilah tanda cawang (✓) pada angka dalam kolom skor :

Keterangan : STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

ATS : Agak Tidak Setuju

AS : Agak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

	STS	TS	ATS	AS	S	SS	Kode
1. Bekerja pada rumah sakit inimembuat saya berguna didalam kehidupan bermasyarakat.							
2. Saya merasa bangga bekerja di rumah sakit ini.							
3. Pemimpin selalu memberi perhatian pada karyawan.							
4. Pemimpin tidak otoriter.							
5. Dalam menyelesaikan masalah pemimpin bertindak bijaksana.							
6. Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan.							
7. Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai.							
8. Perlengkapan dan peralatan tidak pernah ada yang rusak.							
9. Hampir setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan menantang untuk berbuat lebih baik.							
10. Tersedia perlengkapan untuk keselamatan							

	STS	TS	ATS	AS	S	SS	Kode
kerja karyawan.							
11. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan.							
12. Hubungan informal di luar jam kerja sangat penting.							
13. Suasana kerja menyenangkan dan nyaman.							
14. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberi motivasi kerja karyawan.							
15. Prakarsa yang disampaikan oleh bawahan akan dinilai positif oleh atasan.							
16. Bila pada saat hendak berangkat tugas turun hujan, kendaraan mogok, maka tindakan anda tetap berangkat dengan kendaraan apapun.							
17. Apabila saat anda beristirahat di rumah kemudian anda diminta masuk tugas untuk menggantikan teman yang berhalangan, maka tindakan anda berangkat tugas dan pulang sesuai jam dinas.							
18. Apabila saat anda bertugas ada pasien baru datang (bukan pasien anda) maka tindakan anda menerima pasien dan melakukan anamnesa dan observasi.							
19. Apabila diakhir jam tugas anda, tetapi pekerjaan anda belum selesai apa yang anda lakukan menyelesaikan tugas sampai tuntas.							
20. Apabila sudah lama anda menunggu daftar pengganti jaga namun juga belum datang maka tindakan anda menunggu sampai							

	STS	TS	ATS	AS	S	SS	Kode
petugas jaga datang dan tetap mengobservasi dan melakukan tindakan keperawatan yang diperlukan kepada pasien.							
21. Hubungan kerja antara atasan bawahan baik dan tidak kaku							
22. Hubungan kerja sesama karyawan baik							
23. Kejujuran dan ketepatan kerja karyawan sangat diutamakan dan mendapat perhatian pimpinan							
24. Prakarsa yang disampaikan oleh bawahan, akan dinilai positif oleh atasan.							

TABULASI MOTIVASI KERJA DI IRNA RSU. HAJI SURABAYA

No Responden	Pertanyaan																								Score	%	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			
1	5	4	1	5	0	1	1	0	0	1	4	5	0	5	0	5	4	5	5	1	1	4	5	1	63	53	
2	3	3	1	1	1	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	1	60	50
3	4	3	0	2	2	2	0	0	0	0	1	4	1	4	1	1	1	4	4	4	1	4	0	0	43	36	
4	4	3	1	1	1	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	72	60	
5	2	5	2	5	2	4	0	2	2	0	2	5	2	5	1	5	5	4	3	5	4	5	2	2	74	62	
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	94	78	
7	4	4	4	5	5	4	4	1	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	102	85
8	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	78
9	4	3	1	4	0	2	1	1	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	2	65	54	
10	4	2	3	4	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	3	67	56	
11	2	4	2	3	3	4	3	3	4	1	2	4	2	3	3	3	4	3	3	2	4	2	1	3	68	57	
12	4	3	1	4	3	4	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	4	3	4	3	1	3	3	3	65	54	
13	4	3	4	4	4	4	3	1	5	1	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	83	69	
14	4	2	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	79	66	
15	5	5	4	4	4	5	4	2	4	2	2	3	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	3	84	70	
16	4	3	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	3	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	4	71	59	
17	4	3	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	81	68	
18	2	3	4	2	2	4	1	1	4	1	4	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	64	53	
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	79	
20	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	107	89	
21	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	2	5	5	5	4	5	1	3	1	1	5	5	5	5	97	81	
22	4	4	4	1	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	86	72	
23	4	4	4	4	4	4	3	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	87	73	
24	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	78	
25	4	4	4	2	3	4	4	1	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	92	77	
26	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	93	78	
27	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	75	
28	4	1	2	1	4	1	3	2	1	2	5	1	4	5	2	4	1	2	2	1	5	2	5	5	65	54	
29	2	3	2	1	1	1	2	1	4	2	4	4	5	3	1	4	3	3	1	4	2	2	2	3	60	50	
30	5	5	5	5	5	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	96	80	

No Responden	Pertanyaan																								Score	%	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			
31	4	2	3	3	4	4	1		3	2	3	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	86	72	
32	5	4	3	4	4	4	1	1	4	1	4	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	3	78	65	
33	3	3	3	3	3	3	2	1	5	1	3	2	3	1	3	4	3	1	1	4	4	2	4	4	66	55	
34	4	4	3	4	4	4	2	1	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	2	3	80	67	
35	5	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	5	4	2	4	3	4	3	4	2	3	4	84	70	
36	4	5	3	4	4	3	3	2	2	1	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	88	73	
37	4	4	4	3	4	4	1	1	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	92	77
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	99	83	
39	3	4	3	3	3	4	2	1	4	2	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	80	67	
40	5	5	3	3	4	4	2	1	2	1	3	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	88	73	
41	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	1	4	2	4	2	4	4	5	4	84	70	
42	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	85	71	
43	5	4	3	2	2	2	2	2	4	1	2	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	84	70	
44	3	3	1	2	1	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	1	61	51
45	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	4	3	3	4	4	4	4	1	3	3	1	1	72	60	
46	4	4	3	3	3	3	5	4	4	1	1	1	4	1	3	4	1	4	2	4	3	3	4	3	72	60	
47	4	4	2	3	2	5	4	1	5	5	5	4	4	2	4	4	2	4	1	5	4	4	1	5	84	70	
48	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	4	3	2	3	2	4	1	5	3	3	3	3	70	58	
49	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	1	4	2	4	2	4	4	5	4	84	70	
50	5	4	1	4	3	3	3	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	77	64	
51	5	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	89	74	
52	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	111	93	
53	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	95	79	
54	1	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111	93	
55	5	4	2	2	2	1	1	1	4	1	5	5	3			5	5	5	4	5	4	4	3	3	74	62	
56	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	90	75	
57	4	4	1	2	2	4	2		4		4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	76	63	
58	5	4	4	3	4	4	4		4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	88	73	
59	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	90	75	
60	5	4	3	3	3	4	3	2	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	96	80	
61	4	4	2	1	2	4	1	1	4		4	3	4	1	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	74	62	
62	4	1	3	2	3	4	2	1	4		4	2	4	1	2	4	4	4	5	5	4	4	5	3	75	63	
63	4	4	4	4	1	4	4	1	5	4	2	4	4	4	2	5	5	4	5	4	4	4	4	2	88	73	
64	4	1	4	4	5	5	4	1	4	5	5	4	5	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	4	95	79	

No Responden	Pertanyaan																								Score	%	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			
65	4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	75	
66	4	1	4	4	5	5	4	1	4	5	5	4	5	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	4	95	79	
67	4	4	2	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	86	72	
68	4	3	3	3	2	3	4	1	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	79	66	
69	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	82	
70	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	84	70	
71	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	75	
72	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	75	
73	4	4	4	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	94	78	
74	4	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	94	78	
75	4	4	4	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	94	78	
76	4	4	4	4	4	5	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	96	80	
77	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	66	55
78	5	5	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	90	75	
79	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	94	78	
80	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	78	
81	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	98	82	
82	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	93	78	
83	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	91	76	
84	4	4	4	3	1	4	1	1	4	1	4	4	3	4		1	4	4	4	4	4	3	4	4	74	62	
85	2	2	3	1	3	2	1	1	2	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	1	4	67	56	
86	4	4	4	4	4	3	4	1	3	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	88	73	
87	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	88	73	
88	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	77	
89	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	78	
90	4	4	5	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	92	77	
91	4	4	5	4	2	4	3	1	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	90	75	
92	4	4	4	4	4	4	2	1	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	87	73	
93	5	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	89	74	
94	4	4	3	4	4	5	3	3	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	92	77	
95	4	4	4	4	3	5	4	3	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	97	81	
96	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	93	78	
97	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	78	
98	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	78	

No Responden	Pertanyaan																								Score	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
99	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	78
100	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	79
101	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	94	78
102	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	92	77
103	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	75
104	4	4	3	4	3	3	4	3	3	1	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	84	70
105	2	1	1	2	1	3	3	1	4	3	3	5	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4	5	5	78	65
106	5	4	3	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	83	69
107	4	4	3	4	2	4	4	1	4	2	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	84	70
108	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	88	73
109	4	3	3	1	3	3	1	1	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	75	63
110	3	3	2	2	4	1	1	3	2	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	72	60
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	70
112	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	1	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	75	63
113	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	88	73
114	4	4	4	5	4	5	4	1	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	91	76

TABULASI PEMBERIAN IMBALAN DI IRNA RSU HAJI SURABAYA

No	Pemberian Imbalan								Jumlah Total	Nilai Total	
	Insentif			Jumlah	%	Merid Sistem		Jumlah			%
	1	2	3			4	5				
1	2	1	1	4	44	3	1	4	67	8	53
2	2	1	1	4	44	2	1	3	50	7	47
3	2	1	1	4	44	2	1	3	50	7	47
4	2	1	1	4	44	2	1	3	50	7	47
5	2	1	1	4	44	2	2	4	67	8	53
6	3	2	2	7	78	3	1	4	67	11	73
7	2	1	1	4	44	2	1	3	50	7	47
8	3	1	1	5	56	3	1	4	67	9	60
9	2	1	1	4	44	2	1	3	50	7	47
10	2	1	1	4	44	2	1	3	50	7	47
11	2	1	1	4	44	2	1	3	50	7	47
12	2	1	1	4	44	2	1	3	50	7	47
13	2	1	1	4	44	2	1	3	50	7	47
14	3	2	2	7	78	2	2	4	67	11	73
15	3	2	2	7	78	3	3	6	100	13	87
16	2	1	1	4	44	2	1	3	50	7	47
17	2	1	1	4	44	2	1	3	50	7	47
18	2	1	1	4	44	2	1	3	50	7	47
19	3	3	2	8	89	3	3	6	100	14	93
20	2	2	2	6	67	3	2	5	83	11	73
21	3	2	1	6	67	3	2	5	83	11	73
22	3	2	1	6	67	3	2	5	83	11	73
23	3	2	2	7	78	3	3	6	100	13	87
24	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
25	2	2	2	6	67	3	2	5	83	11	73
26	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
27	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
28	2	1	1	4	44	2	1	3	50	7	47
29	2	1	1	4	44	2	1	3	50	7	47
30	2	2	2	6	67	3	2	5	83	11	73
31	3	2	2	7	78	2	2	4	67	11	73
32	2	2	2	6	67	2	1	3	50	9	60
33	2	1	1	4	44	2	1	3	50	7	47
34	2	2	2	6	67	2	2	4	67	10	67
35	2	2	2	6	67	3	1	4	67	10	67
36	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
37	3	1	1	5	56	2	1	3	50	8	53
38	3	2	2	7	78	2	2	4	67	11	73
39	3	1	1	5	56	2	2	4	67	9	60
40	3	2	2	7	78	2	2	4	67	11	73
41	3	1	2	6	67	3	1	4	67	10	67
42	3	1	1	5	56	3	1	4	67	9	60
43	3	2	1	6	67	2	1	3	50	9	60
44	2	1	1	4	44	3	1	4	67	8	53
45	3	1	1	5	56	2	1	3	50	8	53
46	3	1	1	5	56	3	1	4	67	9	60
47	2	1	1	4	44	2	1	3	50	7	47
48	2	1	1	4	44	2	1	3	50	7	47
49	2	2	2	6	67	2	2	4	67	10	67

No Responder	Pemberian Imbalan								Jumlah Total	Nilai Total	
	Insentif			Jumlah	%	Merid Sistem		Jumlah			%
	1	2	3			4	5				
50	2	1	1	4	44	3	2	5	83	9	60
51	2	1	1	4	44	3	1	4	67	8	53
52	3	2	2	7	78	2	2	4	67	11	73
53	3	1	1	5	56	3	1	4	67	9	60
54	3	1	1	5	56	3	1	4	67	9	60
55	3	1	1	5	56	3	1	4	67	9	60
56	3	1	1	5	56	2	1	3	50	8	53
57	3	2	2	7	78	2	1	3	50	10	67
58	3	2	2	7	78	2	1	3	50	10	67
59	3	1	1	5	56	2	1	3	50	8	53
60	2	1	1	4	44	3	1	4	67	8	53
61	2	1	1	4	44	3	1	4	67	8	53
62	3	1	1	5	56	3	1	4	67	9	60
63	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
64	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
65	2	2	2	6	67	3	2	5	83	11	73
66	3	2	2	7	78	3	1	4	67	11	73
67	3	2	2	7	78	2	2	4	67	11	73
68	3	1	2	6	67	3	1	4	67	10	67
69	2	1	1	4	44	3	1	4	67	8	53
70	2	1	1	4	44	3	1	4	67	8	53
71	3	2	1	6	67	3	1	4	67	10	67
72	3	2	2	7	78	2	2	4	67	11	73
73	3	2	2	7	78	3	1	4	67	11	73
74	3	2	2	7	78	3	1	4	67	11	73
75	3	2	1	6	67	3	1	4	67	10	67
76	2	2	2	6	67	3	2	5	83	11	73
77	2	1	1	4	44	3	1	4	67	8	53
78	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
79	3	2	1	6	67	3	2	5	83	11	73
80	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
81	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
82	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
83	3	2	1	6	67	3	2	5	83	11	73
84	3	1	1	5	56	3	2	5	83	10	67
85	3	1	1	5	56	2	1	3	50	8	53
86	3	2	2	7	78	2	2	4	67	11	73
87	3	2	2	7	78	1	1	2	33	9	60
88	2	2	2	6	67	3	2	5	83	11	73
89	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
90	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
91	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
92	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
93	3	1	1	5	56	3	1	4	67	9	60
94	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
95	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
96	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
97	3	2	2	7	78	3	1	4	67	11	73
98	3	2	2	7	78	2	2	4	67	11	73
99	3	2	1	6	67	3	2	5	83	11	73
100	3	2	2	7	78	2	2	4	67	11	73

No Responder	Pemberian Imbalan								Jumlah Total	Nilai Total	
	Insentif			Jumlah	%	Merid Sistem		Jumlah			%
	1	2	3			4	5				
101	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
102	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
103	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
104	3	2	2	7	78	3	1	4	67	11	73
105	3	1	1	5	56	3	1	4	67	9	60
106	3	2	1	6	67	3	2	5	83	11	73
107	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
108	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80
109	3	2	1	6	67	3	1	4	67	10	67
110	3	1	1	5	56	2	1	3	50	8	53
111	3	2	2	7	78	2	1	3	50	10	67
112	3	1	1	5	56	2	2	4	67	9	60
113	3	2	2	7	78	2	2	4	67	11	73
114	3	2	2	7	78	3	2	5	83	12	80

DATA PENELITIAN DI RSU. HAJI SURABAYA

No Responden	Motivasi	Insentif	Merid Sistem	Imbalan	Kode			
					Motivasi	Insentif	Merid Sistem	Imbalan
1	53	44	67	53	3	3	2	3
2	50	44	50	47	3	3	3	3
3	36	44	50	47	3	3	3	3
4	60	44	50	47	2	3	3	3
5	62	44	67	53	2	3	2	3
6	78	78	67	73	1	1	2	2
7	85	44	50	47	1	3	3	3
8	78	56	67	60	1	2	2	2
9	54	44	50	47	3	3	3	3
10	56	44	50	47	2	3	3	3
11	57	44	50	47	2	3	3	3
12	54	44	50	47	3	3	3	3
13	60	44	50	47	2	3	3	3
14	66	78	67	73	2	1	2	2
15	70	78	100	87	2	1	1	1
16	59	44	50	47	2	3	3	3
17	68	44	50	47	2	3	3	3
18	53	44	50	47	3	3	3	3
19	79	89	100	93	1	1	1	1
20	89	67	83	73	1	2	1	2
21	81	67	83	73	1	2	1	2
22	72	67	83	73	2	2	1	2
23	73	78	100	87	2	1	1	1
24	78	78	83	80	1	1	1	1
25	77	67	83	73	1	2	1	2
26	78	78	83	80	1	1	1	1
27	75	78	83	80	2	1	1	1
28	54	44	50	47	3	3	3	3
29	50	44	50	47	3	3	3	3
30	80	67	83	73	1	2	1	2
31	72	78	67	73	2	1	2	2
32	65	67	50	60	2	2	3	2
33	55	44	50	47	3	3	3	3
34	67	67	67	67	2	2	2	2
35	70	67	67	67	2	2	2	2
36	73	78	83	80	2	1	1	1
37	77	56	50	53	1	2	3	3
38	83	78	67	73	1	1	2	2
39	67	56	67	60	2	2	2	2
40	73	78	67	73	2	1	2	2
41	70	67	67	67	2	2	2	2
42	71	56	67	60	2	2	2	2
43	70	67	50	60	2	2	3	2
44	51	44	67	53	3	3	2	3
45	60	56	50	53	2	2	3	3
46	60	56	67	60	2	2	2	2
47	70	44	50	47	2	3	3	3
48	58	44	50	47	2	3	3	3
49	70	67	67	67	2	2	2	2
50	64	44	83	60	2	3	1	2
51	74	44	67	53	2	3	2	3

No Responden	Motivasi	Insentif	Merid Sistem	Imbalan	Kode			
					Motivasi	Insentif	Merid Sistem	Imbalan
52	93	78	67	73	1	1	2	2
53	79	56	67	60	1	2	2	2
54	93	56	67	60	1	2	2	2
55	62	56	67	60	2	2	2	2
56	75	56	50	53	2	2	3	3
57	63	78	50	67	2	1	3	2
58	73	78	50	67	2	1	3	2
59	75	56	50	53	2	2	3	3
60	80	44	67	53	1	3	2	3
61	62	44	67	53	2	3	2	3
62	63	56	67	60	2	2	2	2
63	73	78	83	80	2	1	1	1
64	79	78	83	80	1	1	1	1
65	75	67	83	73	2	2	1	2
66	79	78	67	73	1	1	2	2
67	72	78	67	73	2	1	2	2
68	66	67	67	67	2	2	2	2
69	82	44	67	53	1	3	2	3
70	70	44	67	53	2	3	2	3
71	75	67	67	67	2	2	2	2
72	75	78	67	73	2	1	2	2
73	78	78	67	73	1	1	2	2
74	78	78	67	73	1	1	2	2
75	78	67	67	67	1	2	2	2
76	70	67	83	73	2	2	1	2
77	55	44	67	53	3	3	2	3
78	75	78	83	80	2	1	1	1
79	78	67	83	73	1	2	1	2
80	78	78	83	80	1	1	1	1
81	82	78	83	80	1	1	1	1
82	78	78	83	80	1	1	1	1
83	76	67	83	73	1	2	1	2
84	62	56	83	67	2	2	1	2
85	56	56	50	53	2	2	3	3
86	73	78	67	73	2	1	2	2
87	73	78	33	60	2	1	3	2
88	77	67	83	73	1	2	1	2
89	78	78	83	80	1	1	1	1
90	79	78	83	80	1	1	1	1
91	75	78	83	80	2	1	1	1
92	73	78	83	80	2	1	1	1
93	74	56	67	60	2	2	2	2
94	77	78	83	80	1	1	1	1
95	81	78	83	80	1	1	1	1
96	78	78	83	80	1	1	1	1
97	78	78	67	73	1	1	2	2
98	78	78	67	73	1	1	2	2
99	78	67	83	73	1	2	1	2
100	79	78	67	73	1	1	2	2
101	78	78	83	80	1	1	1	1
102	77	78	83	80	1	1	1	1
103	75	78	83	80	2	1	1	1
104	70	78	67	73	2	1	2	2

No Responden	Motivasi	Insentif	Merid Sistem	Imbalan	Kode			
					Motivasi	Insentif	Merid Sistem	Imbalan
105	65	56	67	60	2	2	2	2
106	69	67	83	73	2	2	1	2
107	70	78	83	80	2	1	1	1
108	73	78	83	80	2	1	1	1
109	63	67	67	67	2	2	2	2
110	60	56	50	53	2	2	3	3
111	70	78	50	67	2	1	3	2
112	63	56	67	60	2	2	2	2
113	73	78	67	73	2	1	2	2
114	76	78	83	80	1	1	1	1

Keterangan**Data/Insentif**

Lebih dari cukup = 1

Cukup = 2

Kurang = 3

Merit System

Lebih dari cukup = 1

Cukup = 2

Kurang = 3

Motivasi

Baik = 76-100%

Sedang = 56-75%

Kurang = ≤ 55%

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
frekuensi insentif * frekuensi motivasi	114	100.0%	0	.0%	114	100.0%
frekuensi merid system * frekuensi motivasi	114	100.0%	0	.0%	114	100.0%

frekuensi insentif * frekuensi motivasi

Crosstab

			frekuensi motivasi			Total
			1	2	3	
frekuensi insentif	1	Count	24	23	0	47
		% of Total	21.1%	20.2%	.0%	41.2%
	2	Count	13	27	0	40
		% of Total	11.4%	23.7%	.0%	35.1%
	3	Count	3	13	11	27
		% of Total	2.6%	11.4%	9.6%	23.7%
Total	Count	40	63	11	114	
	% of Total	35.1%	55.3%	9.6%	100.0%	

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. χ^2	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.485	.075	5.874	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.446	.081	5.279	.000 ^c
N of Valid Cases		114			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

frekuensi merid system * frekuensi motivasi

Crosstab

			frekuensi motivasi			Total
			1	2	3	
frekuensi merid system	1	Count	23	17	0	40
		% of Total	20.2%	14.9%	.0%	35.1%
	2	Count	15	27	3	45
		% of Total	13.2%	23.7%	2.6%	39.5%
	3	Count	2	19	8	29
		% of Total	1.8%	16.7%	7.0%	25.4%
Total		Count	40	63	11	114
		% of Total	35.1%	55.3%	9.6%	100.0%

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.481	.067	5.811	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.471	.071	5.654	.000 ^c
N of Valid Cases		114			

- a. Not assuming the null hypothesis.
 b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
 c. Based on normal approximation.

Frequencies

Statistics

		frekuensi motivasi	frekuensi insentif	frekuensi merid system	frekuensi insentif & merid sistem
N	Valid	114	114	114	114
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

frekuensi motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	40	35.1	35.1	35.1
	2	63	55.3	55.3	90.4
	3	11	9.6	9.6	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

frekuensi insentif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	47	41.2	41.2	41.2
	2	40	35.1	35.1	76.3
	3	27	23.7	23.7	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

frekuensi merid system

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	40	35.1	35.1	35.1
	2	45	39.5	39.5	74.6
	3	29	25.4	25.4	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

frekuensi insentif & merid sistem

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	26	22.8	22.8	22.8
	2	56	49.1	49.1	71.9
	3	32	28.1	28.1	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Nonparametric Correlations

Correlations

			MOTIVASI	INSENTIF	Merid System	Insentif dan Merid system
Spearman's rho	MOTIVASI	Correlation Coefficient	1.000	.563**	.514**	.603*
		Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
		N	114	114	114	114
	INSENTIF	Correlation Coefficient	.563**	1.000	.557**	.905*
		Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
		N	114	114	114	114
	Merid System	Correlation Coefficient	.514**	.557**	1.000	.850**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
		N	114	114	114	114
	Insentif dan Merid system	Correlation Coefficient	.606**	.905**	.850**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
		N	114	114	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Correlations

			MOTIVASI	INSENTIF	Merid System	Insentif dan Merid system
Spearman's rho	MOTIVASI	Correlation Coefficient	1.000	.563**	.514**	.606**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
		N	114	114	114	114
	INSENTIF	Correlation Coefficient	.563**	1.000	.557**	.905**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
		N	114	114	114	114
	Merid System	Correlation Coefficient	.514**	.557**	1.000	.850**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
		N	114	114	114	114
	Insentif dan Merid system	Correlation Coefficient	.606**	.905**	.850**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
		N	114	114	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).