

Pengaruh Gaji Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Asy-Syifa Kabupaten Sumbawa Barat

Ahdi Topan Sofyan

Development Economics Study Program, Faculty of Economics and Business, Cordova University

Jl. Pd. Pesantren, Menala, Kec. Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat

e-mail: ahditopan15@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 Juli 2024

Received in revised form 2 September 2024

Accepted 10 November 2024

Available online Desember 2024

ABSTRACT

Asy-Syifa Regional General Hospital in West Sumbawa Regency, as a public health service institution, should have employees who are enthusiastic and motivated to work effectively and efficiently. The salaries and wages given need to be adjusted to the profession, education, and length of service of employees so that they are able to demonstrate high productivity in order to achieve the mission and goals that have been set. However, there are problems at Asy-Syifa Hospital related to the inconsistency in determining employee salaries, incentives, and work motivation. This happens because the salary given is not balanced with the expertise, education, or skills possessed by employees, thus reducing their response and interest in the tasks given by their superiors. The suboptimality in providing incentives and work motivation can be seen from the lack of employee enthusiasm in working, as well as low interest and positive attitudes towards work due to inappropriate rewards, which ultimately have an impact on suboptimal performance.

This study aims to determine the effect of Salary, Incentives, and Work Motivation on Employee Performance. The focus of the study was Non-Permanent Employees at Asy-Syifa Hospital, West Sumbawa Regency, with 100 respondents as a sample taken using the Slovin formula. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS Version 27. The results of the study showed that Salary, Incentives, and Work Motivation partially and simultaneously had a significant effect on Employee Performance at Asy-Syifa Hospital, West Sumbawa Regency.

Keywords: Salary, Incentives, and Work Motivation on Employee Performance.

Abstrak

Rumah Sakit Umum Daerah Asy-Syifa Kabupaten Sumbawa Barat merupakan salah satu institusi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat. Sebagai penyedia layanan kesehatan, rumah sakit ini dituntut untuk memiliki pegawai yang bersemangat dan termotivasi tinggi dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, pemberian upah dan gaji yang sesuai dengan profesi, tingkat pendidikan, serta masa kerja pegawai sangat diperlukan agar mereka dapat bekerja dengan produktivitas yang optimal demi tercapainya misi dan tujuan rumah sakit. Namun, permasalahan yang muncul di Rumah Sakit Asy-Syifa adalah adanya ketidaksesuaian dalam penetapan gaji, insentif, dan motivasi kerja pegawai, di mana gaji yang diberikan tidak selalu sebanding dengan keahlian, pendidikan, atau keterampilan yang dimiliki pegawai. Hal

Received Juli 30, 2024; Revised September 2, 2024; Accepted November 10, 2024

*Corresponding author, e-mail address: xxxxx@gmail.ac.id

ini berdampak pada sikap dan minat pegawai yang kurang responsif terhadap tugas yang diberikan, sehingga kinerja mereka menjadi kurang optimal.

Permasalahan ini disebabkan oleh kebutuhan atau pemberian insentif dan motivasi kerja yang belum optimal, yang ditandai dengan masih adanya pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja. Secara individu, banyak pegawai yang menunjukkan kurangnya minat dan sikap positif dalam melaksanakan tugas karena penghargaan atau insentif yang tidak sesuai dengan harapan. Akibatnya, hal ini memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaji, Insentif, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Asy-Syifa. Objek penelitian ini adalah Pegawai Tidak Tetap dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Data penelitian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dan diolah menggunakan program SPSS versi 27. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh Gaji, Insentif, dan Motivasi Kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Asy-Syifa Kabupaten Sumbawa Barat.

Kata Kunci : Gaji, Insentif, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu sektor yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Asy-Syifa Kabupaten Sumbawa Barat sebagai salah satu penyedia layanan kesehatan memiliki peran strategis dalam memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat setempat. Untuk mewujudkan pelayanan yang optimal, RSUD Asy-Syifa memerlukan karyawan yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki semangat kerja yang tinggi. Dalam hal ini, faktor-faktor seperti gaji, insentif, dan motivasi kerja memiliki peranan penting dalam mendorong kinerja karyawan.

Gaji dan insentif yang adil serta sesuai dengan tingkat keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja karyawan diharapkan dapat menjadi pendorong utama bagi terciptanya produktivitas yang tinggi. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang memadai cenderung memiliki motivasi yang lebih besar dalam bekerja, sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sebaliknya, ketidakcocokan antara gaji yang diberikan dengan kualifikasi atau beban kerja karyawan dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja, kurangnya tanggung jawab, dan menurunnya kinerja, namun, di RSUD Asy-Syifa Kabupaten Sumbawa Barat, ditemukan permasalahan terkait ketidaksesuaian dalam penentuan gaji, insentif, dan motivasi kerja. Banyak karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang mereka terima belum sejalan dengan keahlian atau pengalaman mereka. Hal ini berdampak pada kurangnya minat dan semangat kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Untuk mengatasi permasalahan ini, perlu dilakukan analisis mengenai bagaimana gaji, insentif, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Asy-Syifa Kabupaten Sumbawa Barat. Dengan menggunakan metode regresi linier berganda, penelitian ini akan mengkaji hubungan antara variabel-variabel tersebut guna memberikan wawasan yang lebih mendalam terkait strategi peningkatan kinerja karyawan melalui kebijakan kompensasi dan motivasi kerja yang lebih efektif. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi manajemen RSUD Asy-Syifa dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan kesehatan di masa mendatang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di organisasi. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, efisiensi, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi organisasi, terutama dalam lingkungan pelayanan publik seperti rumah sakit, di mana kualitas pelayanan kepada masyarakat menjadi fokus utama.

2.2. Gaji

Gaji merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk pembayaran tetap yang diterima secara periodik sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Handoko (2012) mendefinisikan

gaji sebagai upah yang diberikan kepada karyawan secara tetap berdasarkan waktu atau hasil pekerjaan tertentu. Gaji yang adil dan kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2017), gaji memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan gaji yang memadai, karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi.

2.3. Insentif

Insentif merupakan tambahan penghasilan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian tertentu atau sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Rivai (2011), insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan mendorong mereka agar lebih berprestasi dan produktif dalam bekerja. Insentif dapat berbentuk bonus, komisi, atau bentuk lainnya yang berkaitan dengan kinerja. Penelitian oleh Hasibuan (2016) menunjukkan bahwa pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan motivasi karyawan dan berdampak positif terhadap kinerja mereka. Insentif yang diterapkan dengan baik menjadi salah satu cara organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas.

2.4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Menurut Herzberg (1959) dalam teorinya tentang dua faktor, motivasi kerja dibagi menjadi dua: motivator (faktor yang terkait dengan isi pekerjaan, seperti pencapaian dan tanggung jawab) dan hygiene (faktor yang terkait dengan lingkungan pekerjaan, seperti kebijakan perusahaan dan gaji). Motivasi sangat penting karena karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja individu, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.

2.5. Pengaruh Gaji, Insentif, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Gaji, insentif, dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Gaji yang sesuai akan membuat karyawan merasa dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga meningkatkan kepuasan dan semangat kerja. Insentif berfungsi sebagai dorongan tambahan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Sementara itu, motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2016) menunjukkan bahwa gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan organisasi yang berorientasi pada hasil seperti rumah sakit. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan tingkat keahlian dan kontribusi mereka cenderung bekerja lebih produktif dan efisien. Sementara itu, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan seberapa efektif seorang karyawan melaksanakan tugasnya. Dalam konteks RSUD Asy-Syifa Kabupaten Sumbawa Barat, faktor-faktor ini diharapkan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, mengingat rumah sakit sebagai lembaga pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kualitas kinerja individu untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terkait pengaruh gaji, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Studi yang dilakukan oleh Kurniawan (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara gaji dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada industri manufaktur. Penelitian lain oleh Putra (2020) di sektor pendidikan menunjukkan bahwa insentif yang diberikan kepada tenaga pengajar memiliki dampak langsung terhadap peningkatan motivasi dan kinerja mereka. Dalam konteks rumah sakit, penelitian oleh Pratama (2021) menyimpulkan bahwa kombinasi antara gaji, insentif, dan motivasi kerja mampu mendorong tenaga kesehatan untuk memberikan pelayanan yang lebih baik dan lebih profesional.

Berdasarkan tinjauan pustaka ini, dapat disimpulkan bahwa gaji, insentif, dan motivasi kerja merupakan variabel-variabel yang saling berkaitan dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan memfokuskan pada bagaimana ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja

karyawan di RSUD Asy-Syifa Kabupaten Sumbawa Barat, dengan harapan dapat memberikan kontribusi empiris untuk pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Tahapan yang dilalui dalam penelitian, pembangunan konsep, atau penyelesaian kasus, dituliskan pada bagian metodologi.

3.1. Jenis Penelitian

- 3.1.1. Deskriptif Kuantitatif: Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel berdasarkan data kuantitatif (angka-angka) yang dikumpulkan dari karyawan RSUD Asy-Syifa.
- 3.1.2. Metode Survey: Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden untuk mengukur persepsi mereka terhadap gaji, insentif, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

3.2. Populasi dan Sampel

- 3.2.1. Populasi: Semua karyawan RSUD Asy-Syifa Kabupaten Sumbawa Barat.
- 3.2.2. Sampel: Pengambilan sampel dapat dilakukan dengan metode random sampling atau purposive sampling, tergantung pada kriteria tertentu (misalnya, hanya karyawan dengan masa kerja tertentu).

3.3. Teknik Pengumpulan Data

- 3.3.1. Kuesioner: Untuk mengukur gaji, insentif, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, digunakan kuesioner dengan skala Likert (misalnya 1-5 atau 1-7).
- 3.3.2. Observasi dan dokumentasi sebagai tambahan untuk menguatkan hasil kuesioner.

3.4. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik ini digunakan karena ada lebih dari satu variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen.

Persamaan umum regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan (variabel dependen)

a = Konstanta (intersep)

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

X₁ = Gaji (variabel independen pertama)

X₂ = Insentif (variabel independen kedua)

X₃ = Motivasi Kerja (variabel independen ketiga)

ε = Error term (variabel kesalahan)

- 3.4.1. Uji Asumsi Klasik: Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan beberapa uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.
- 3.4.2. Uji t (parsial): Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

$$t = \frac{b_i}{SE(b_i)}$$

- 3.4.3. Uji F (simultan): Untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Di mana R^2 adalah koefisien determinasi, k adalah jumlah variabel independen, dan n adalah jumlah sampel.

- 3.4.4. Koefisien Determinasi (R^2): Untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y} - \bar{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

- 3.4.5. Uji Signifikansi: Jika nilai p -value $< 0,05$, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianggap signifikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4.10 Regresi linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,945	2,630		1,500	0,137
	Gaji	0,234	0,068	0,288	3,466	0,001
	Insentif	0,348	0,069	0,409	5,017	0,000
	Motivasi.Kerja	0,227	0,089	0,207	2,567	0,012

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil uji linear dapat didapatkan persamaan linear regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,945 + 0,234 X_1 + 0,348 X_2 + 0,227 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi variabel Gaji (X1)

b2 = Koefisien regresi variabel Insentif (X2)

b3 = Koefisien regresi variabel Motivasi (X3)

X1 = Gaji

X2 = Insentif

X3 = Motivasi

e = Std eror

4.2.1. Uji Validitas

Pengujian validitas dan reliabilitas instrument dilakukan kepada 100 responden. Instrumen terdiri atas 28 butir pertanyaan, dengan jawaban terendah diberi skor 1 dan tertinggi diberi skor 5. Untuk nilai r tabel dengan taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N , oleh karena $N = 100$, maka derajat bebasnya adalah $N - 2 = 98$. Nilai r tabel pada $df = 98$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,1966. Hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Gaji	1	0,722	0,1966	Valid
	2	0,502		Valid
	3	0,536		Valid
	4	0,692	0,1966	Valid
	5	0,761		Valid
	6	0,525		Valid
	7	0,636		Valid
Insentif	1	0,686	0,1966	Valid
	2	0,596		Valid
	3	0,668		Valid
	4	0,634		Valid
	5	0,444		Valid
	6	0,666		Valid
	7	0,730		Valid
Motivasi	1	0,511	0,1966	Valid
	2	0,579		Valid
	3	0,614		Valid
	4	0,493		Valid
	5	0,617		Valid
	6	0,676		Valid
	7	0,744		Valid
Kinerja Karyawan	1	0,443	0,1966	Valid
	2	0,659		Valid
	3	0,579		Valid
	4	0,652	0,1966	Valid
	5	0,480		Valid
	6	0,648		Valid
	7	0,490		Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

Dari hasil tabel uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa r-hitung dari semua indicator lebih besar dari r-tabel maka semua indicator dalam penelitian ini adalah valid.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha. Nilai Cronbach Alpha pada penelitian ini akan digunakan nilai 0,6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha > 0,6. Sedangkan jika sebaliknya data tersebut tidak reliabel. Berikut ini hasil perhitungan dengan menggunakan Statististical Package For the Social Science (SPSS) versi 27.

Tabel 4.7 Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha tabel	Keterangan
Gaji	0.755	0,60	Sangat reliable
Insentif	0.747	0,60	Sangat reliable
Motivasi	0.712	0,60	Sangat reliable
Kinerja Karyawan	0.649	0,60	Sangat reliable

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

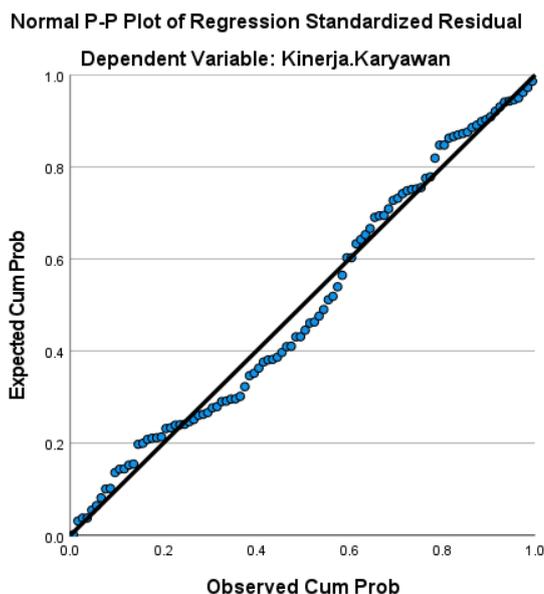
Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua indicator $> 0,60$ artinya data semua indicator sangat reliabel.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki residual berdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik normal probability plot. Dasar pengambilan keputusan dari analisis normal probability plot adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji(Kusumo & Etna, 2018).



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal artinya data tersebut berdistribusi normal, maka data model regresi memenuhi asumsi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2013), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu data dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolonieritas jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 (Tolerance $> 0,10$) dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 (sepuluh) (VIF <10).

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,945	2,630		1,500	0,137		
	Gaji	0,234	0,068	0,288	3,466	0,001	0,802	1,247
	Insentif	0,348	0,069	0,409	5,017	0,000	0,835	1,197
	Motivasi.Kerja	0,227	0,089	0,207	2,567	0,012	0,856	1,168

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil tabel *coefficients* uji multikolonieritas dapat disimpulkan nilai VIF variabel gaji (X_1) = 1,247 < 10, variabel insentif (X_2) memiliki nilai VIF = 1,197 < 10, variabel Motivasi kerja (X_3) memiliki nilai VIF = 1.168 < 10. Sedangkan nilai Tolerance dari ketiga variabel independen menunjukkan > 0,10 yaitu variabel gaji (x_1) memiliki nilai tolerance 0,802 > 0,10, variabel insentif (x_2) memiliki nilai tolerance 0,835 > 0,10 dan variabel motivasi (x_3) memiliki nilai tolerance 0,858 > 0,10. . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada variabel gaji, insentif, motivasi kerja tidak terjadi gejala multikorelasi diantara variabel bebas.

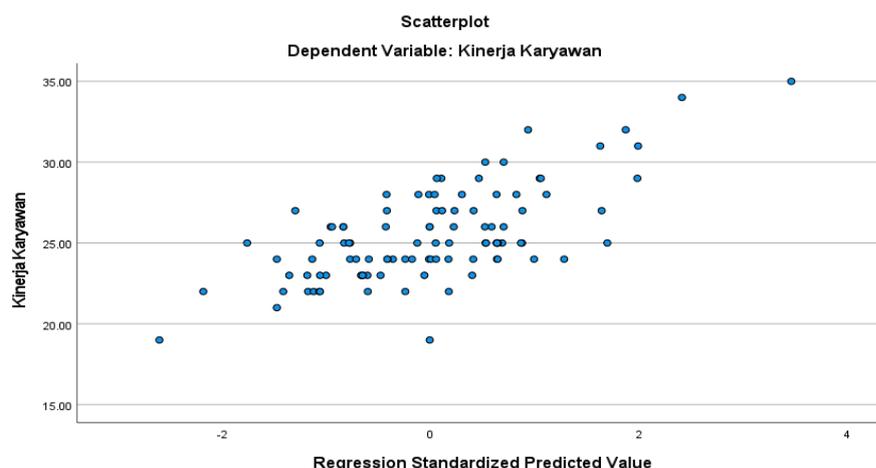
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi ke observasi lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot pada output SPSS, dimana ketentuannya sebagai berikut:

Pengujian hipotesisnya adalah:

- Jika nilai koefisien parameter untuk setiap variabel independen signifikan secara statistik, maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika nilai koefisien parameter untuk setiap variabel independen tidak signifikan secara statistik, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetap jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi



Dari gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 dan penyebarannya tidak hanya berada di atas dan di bawah angka 0 saja. Persebaran titik-titik tersebut terlihat tidak membentuk pola yang teratur. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.9 Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 ^a	0,468	0,451	2,13532	2,124

Berdasarkan tabel model summary diatas diperoleh hasil nilai Durbin-Watsonnya sebesar 2,124, untuk mengambil kesimpulan maka harus dilakukan langkah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} N &= 100 & DU &= 1,736 \\ K &= 3 & DL &= 1,613 \\ 4 - DU &= 4 - 1,736 \\ &= 2,264 \end{aligned}$$

Maka kesimpulan untuk hasil Durbin Watson sebesar 2,124 adalah $DU < DW < 4 - DU = 1,736 < 2,124 < 2,264$ artinya tidak terjadinya autokorelasi.

4.2.4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Gaji (X1), Insentif (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.10 Regresi linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,945	2,630		1,500	0,137
	Gaji	0,234	0,068	0,288	3,466	0,001
	Insentif	0,348	0,069	0,409	5,017	0,000
	Motivasi.Kerja	0,227	0,089	0,207	2,567	0,012

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

Pada tabel 4.10 di atas, hasil persamaan regresi yang telah diperoleh sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,945 + 0,234 X_1 + 0,348 X_2 + 0,227 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi variabel Gaji (X1)

b2 = Koefisien regresi variabel Insentif (X2)

b3 = Koefisien regresi variabel Motivasi (X3)

X1 = Gaji

X2 = Insentif

X3 = Motivasi

e = Std eror

Penjelasan dari hasil uji regresi linear berganda diatas :

1. Konstanta sebesar 3,945 : jika gaji (X1), insentif (X2), dan motivasi (X3) bernilai tetap, maka kinerja karyawan (Y') nilainya adalah 3,945.
2. Variabel gaji memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,234 berarah positif yang menunjukkan jika variabel gaji meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,234 pada kinerja karyawan, karena semakin tinggi gaji yang diterima oleh karyawan semakin meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel insentif positif (0,348) artinya terjadi hubungan positif antara insentif dengan kinerja karyawan, jika variabel insentif meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,348 pada kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif (0,227) artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, jika variabel motivasi meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,277 pada kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.5. Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian secara parsial atau uji hipotesis t digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel terikat atau dependen berdasarkan hasil perhitungan uji t. Jika uji t hitung < t tabel maka H_0 tidak ditolak dan Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, ada pengaruh signifikan.

Dalam menentukan tabel dapat melihat pada tabel staitistik pada signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) dengan (df = n-1) atau df = 100-1 = 99 maka didapat nilai t tabel sebesar 1,660.

**Tabel 4.11 Uji T
Coefficients^a**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,945	2,630		1,500	0,137
	Gaji	0,234	0,068	0,288	3,466	0,001
	Insentif	0,348	0,069	0,409	5,017	0,000
	Motivasi.Kerja	0,227	0,089	0,207	2,567	0,012

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan tabel uji t dapat disimpulkan bahwa :

- a. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaji (X_1) memiliki nilai t-hitung (3,466) > nilai t-tabel (1,660) dengan taraf signifikan 0,001 maka keputusannya adalah H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel gaji (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel insentif (X_2) memiliki nilai t-hitung (5,017) < nilai t-tabel (1,660) dengan taraf signifikan 0,001 maka keputusannya adalah menolak H_0 . Hal ini berarti variabel insentif (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - c. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_3) memiliki nilai t-hitung (2,567) < nilai t-tabel (1,660) dengan taraf signifikan 0,012 maka keputusannya adalah menolak H_0 . Hal ini berarti variabel motivasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara simultan dengan variabel dependen (Y) yakni : Gaji (X_1), Insentif (X_2), dan Motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai F tabel diperoleh dengan tingkat risiko 5% dan rumus $F_{tabel} = n-k-1$ yaitu $100-3-1 = 96$, maka di dapat hasil F tabel adalah 2,70. Dengan ketentuan H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, ada pengaruh signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependent. H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, tidak ada pengaruh signifikan

Tabel 4.12 Hasil Uji F ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385,119	3	128,373	28,154	.000 ^b
	Residual	437,721	96	4,560		
	Total	822,840	99			

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi.Kerja, Insentif, Gaji

Berdasarkan tabel Anova diatas dapat disimpulkan bahwa nilai F- hitung = 28,154 sedangkan F-tabel = 2,70 artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $28,154 > 2,70$ maka H_0 ditolak jadi secara simultan ada pengaruh variabel gaji, insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

4.2.6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R Square (R^2), untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.13 Hasil uji R^2 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 ^a	0,468	0,451	2,13532	2,124

a. Predictors: (Constant), Motivasi.Kerja, Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa pengaruh antara gaji (X_1), insentif (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat dilihat melalui koefisien determinasi (R^2) adalah 0,468 yang menunjukkan 46,8% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh gaji (X_1), insentif (X_2) dan motivasi kerja (X_3). Sementara sisanya 53,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.7. Pembahasan

Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa gaji, insentif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Asy- Syifa Kabupaten Sumbawa Barat dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh gaji, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial

a. Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaji terhadap kinerja karyawan RSUD Asy- Syifa dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan dibuktikan dengan uji statistik dimana nilai t hitung $3,466 > 1,660$. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

b. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara insentif terhadap kinerja karyawan RSUD Asy- Syifa dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan dibuktikan dengan uji statistik dimana nilai t hitung $5,017 > 1,660$. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaji terhadap kinerja karyawan RSUD Asy- Syifa dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$ dan dibuktikan dengan uji statistik dimana nilai t hitung $2,567 > 1,660$. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

d. Pengaruh Gaji, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung $> F$ tabel ($28,154 > 2,70$) dengan tingkat signifikansi $0,01 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaji, insentif dan motivasi secara bersama-sama (Simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hipotesis penelitian ini, H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa penelitian Pengaruh Gaji, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD ASY- SYIFA Kabupaten Sumbawa Barat dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 5.1.1. Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Asy-Syifa Sumbawa Barat dapat dilihat pada tabel koefisien pada kolom t dengan nilai t -hitung $3,466 > t$ -tabel $1,660$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$.
- 5.1.2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Asy-Syifa Sumbawa Barat dapat dilihat pada tabel koefisien pada kolom t dengan nilai t -hitung $5,017 > t$ -tabel $1,660$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$.
- 5.1.3. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja RSUD Asy-Syifa Sumbawa Barat dapat dilihat pada tabel koefisien pada kolom t dengan nilai t -hitung $2,567 < 1,660$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,012$.

- 5.1.4. Gaji, Insentif dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan RSUD Asy-Syifa Sumbawa Barat dapat dilihat pada tabel anova pada kolom F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$.
- 5.1.5. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) bahwa pengaruh antara gaji (X1), insentif (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,468 yang menunjukkan 46,8% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh gaji (X1), insentif (X2) dan motivasi kerja (X3). Sementara sisanya 53,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi, Kepuasan kerja, dan tingkat stres.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini Gaji, Incentif dan Motivasi Bekerja ketiganya merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga saran yang dapat diberikan pada penelitian ini :

- 5.2.1. RSUD Asy Syifa Kabupaten Sumbawa Barat harus memperhatikan gaji karyawannya secara berkala dan mengevaluasi serta harus ada peningkatan sesuai dengan kemampuan, keahlian karyawan, masa kerja dan Pendidikan karyawan. Karena RSUD Asy Syifa Kabupaten Sumbawa Barat adalah lembaga pelayanan public yang bersentuhan langsung dengan masyarakat..
- 5.2.2. Memberikan incentive kepada karyawan sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab pekerjaannya agar motivasi kerja karyawan meningkat, sehingga berpengaruh kepada peningkatan kinerja
- 5.2.3. Meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan pelatihan pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan karyawan sehingga mampu membawa pada peningkatan kualitas layanan rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Al-amin, M. nafiah. (2015). Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minmarket Rizky Di Kabupaten Sragen. *Skripsi*, 119.
- Andarini, D. P. A. dan S. (2020). Devira Prakasita Ariani dan Sonja Andarini Program Studi Administrasi Bisnis FISIP UPN. *Veteran*, 11, 102–119.
- Arafah, N., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja cv zulfa tailor surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(4), 1–15.
- Cahyani, E. (2021). Pengaruh Gaji Dan Insentif Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Gedung Wanita Rajawali Palembang. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 18–42.
- Chandra, C., & Remiasa, M. (2018). Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. INTILAND GRANDE. *Jurnal AGORA*, 6(1), 254–259.
- Emerson, B. (2020). Analisis Status Karyawan Produksi di PT . Universal Indofood Product menggunakan Metode Naive Bayes. *Jurnal Minfo Polgan*, 9(September), 8–11.
- Fatihah, N., & Ratnasari, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kearifan Lokal Indonesia*, 2(1), 12.
- Hardyansyah. (2010). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan. *Skripsi*, 63.
- Irfaniya, L. (2018). Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.X. *Universitas Satya Negara Indonesia*, 2(1), 54–66.
- Izzaty, R. E., Astuti, B., & Cholimah, N. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Tosan Permai Lestari. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(1), 5–24.
- Jackson, A. (2006). Foresight. In *Drugs and the Future: Brain Science, Addiction and Society* (pp. 7–10).
- Kadir, Abdul, M., & Machasin, D. (2014). JURNAL EKONOMI Volume 22, Nomor 2 Juni 2014. *Ekonomi*, 22, 1–17.
- Korry, D. I. (2017). Pengaruh Status Kerja Ibu Rumah Tangga Terhadap Coping Stress. *Repository Unika Sogijapranata*, 36–44.

- Kusumo, I. J., & Etna, N. A. Y. (2018). Pengaruh Independensi, Kompetensi, Dan Tekanan Waktu Terhadap Kualitas Audit. *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(1), 1–10.
- Los, U. M. D. E. C. D. E. (2017). DAMPAK DARI LINGKUNGAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISAI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT MARUWA BATAM. *JURNAL TERAPAN MANAJEMEN DAN BISNIS*, 3(1), 21–41.
- Muhammad Hadi Munawar. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, Skripsi. *E-Jurnal Manajemen*, 3(2), 14–23.
- Nadiro, H. (2014). Pengaruh etos kerja Islam terhadap kualitas kerja karyawan melalui kinerja: Studi pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Malang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 59.
- Nur Fathoni, A. (2121). *PENGARUH PEMBERIAN GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Klinik As-Syifa Kabupaten Pasuruan)*. 1–91.
- Onibala, A. G., Saerang, I. L., & Dotulong, L. O. H. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Kantor Sinoede GMIM. *Jurnal EMBA*, 5(2), 380–387.
- Orocomna, C., Tumbel, T. M., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Dharma Utama (Duta Paint) Kota Baru. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 66–72.
- Purnama, C. B., Jamanie, F., & Utomo, H. S. (2019). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Samarinda*. 7(3), 369–379.
- Purwati, S., & Muttaqiyathun, A. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 1(1), 70–82.
- RSUD ASY- SYIFA' SUMBAWA BARAT Jln. Lang Sesat Lingk. Kota Baru Kec. Taliwang Kab. Sumbawa Barat 1*. (n.d.). 1–16.
- Sampurno, B., Herlambang, T., & Soemadi. (2013). Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sugiyono. (2015). *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN: Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif dan R&D* (Alfabeta (Ed.)).
- Sugiyono. (2016). Definisi dan Operationsl Variabel Penelitian. *Definisi Dan Operationsl Variabel Penelitian*, 44–45.
- Tusri, Y. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Musi Hutan Persada The Effect of Leadership Style and Motivation on the Performance of PT Musi Hutan Persada ' s Employees*. 1(1), 90–97.