

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF FINANSIAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD)
KOTA KAYUAGUNG**



Skripsi Oleh:

Sholbi Yusmawati

01011381520086

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD)
KOTA KAYUAGUNG**

Disusun oleh:

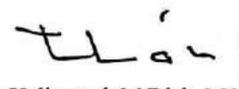
Nama : Sholbi Yusmawati
NIM : 01011381520086
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan
Tanggal :

Dosen Pembimbing
Ketua,

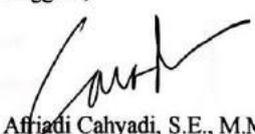
23 Oktober 2018


Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP: 195607011985031003

Tanggal :

Anggota,

22 Oktober 2018


Affjadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP: 195105121978031002

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sholbi Yusmawati
Nim : 01011381520086
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian/ konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan yang sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH PEMBERIAN INSNETIF FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NON PNS RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KOTA KAYUAGUNG**

Pembimbing:

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.

Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.

Tanggal ujian : Oktober 2018

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tiadak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila benar pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan kesarjanaan

Indrayalaya, Oktober 2018

Pembuat pernyataan,



Sholbi Yusmawati

0101138152008

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NON PNS RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD)
KOTA KAYUAGUNG**

Disusun Oleh :

Nama : Sholbi Yusmawati
Nim : 01011381520086
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian/ konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah Diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal November 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

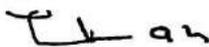
Panitia Ujian Komprehensif

Indralaya, November 2018

Ketua,

Anggota,

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP. 195607011985031003



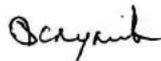
Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP. 198104022008011013



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.
NIP. 195105121978031002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.
NIP. 195707141984031005

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Jika pikiran saya bisa membayangkannya, hati saya bisa meyakinkannya, doa orang tua mengirinya, saya tau saya akan mampu menggapainya”

Sholbi Yusmawati

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- ◆ *(Almarhum) Ayahanda H.Yusuf Rusdi
dan Ibunda Fatimah*
- ◆ *Saudariku, Indah Darma Yanti*
- ◆ *Sahabat dan teman-teman
Manajemen 2015*
- ◆ *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kayuagung. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.

Penulisan Skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Atas segala hal yang terlewatkan dan dengan selesainya skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, (Almarhum) Ayahanda H.Yusuf Rusdi dan Ibunda Fatimah yang selalu mendukung dan mendoakan penulis untuk terus berjuang menjadi yang terbaik.

Penulis juga ingin berterima kasih kepada berbagai pihak yang selama ini telah membantu selama masa perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini antara lain :

1. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. dan Afriadi Cahyadi, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia mengorbankan waktu dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Supardi A Bakri, sebagai dosen penguji saya yang telah memberikan masukan-masukan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Dr. Zakaria Wahab, M.B.A. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan sosok yang sangat berjasa bagi saya

dalam meraih gelar sarjana ini. Welly Nailis, S.E, M.M selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi
5. Staff Jurusan Manajemen mbak Ambar, kak Helmi dan kak Erwin yang sudah sangat membantu dalam urusan akademik.
6. Sahabat dan orang terdekat yaitu Geng komplek, Merry Hasmarani, Yuk Tri Nanda Kesuma, Yuk Shinta Kurnia, Dan Teguh yang tak henti-hentinya memberikan dorongan, bantuan dan semangat.
7. Rekan sejawat Manajemen Unsri Angkatan 2015, dan PKG Unsri. Walau targetan sudah berbeda, namun semangat harus tetap pada puncaknya!
8. Pihak –pihak yang percaya pada penulis sehingga penulis berkesempatan mendapatkan beasiswa selama menempuh pendidikan di Universitas Sriwijaya.
9. Staf kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kayuagung yang telah membantu penulis mendapatkan data untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari adanya kekurangan dalam skripsi ini dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Inderalaya, November2018

Penulis,

Sholbi Yusmawati

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KOTA KAYUAGUNG

Oleh:

Sholbi Yusmawati

Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh insentif finansial terhadap kinerja pegawai Non PNS Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kayuagung yang berjumlah 298 orang. teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik stratified random sampling yaitu pengambilan sampel berstrata atau berdasarkan tingkatan dengan membagi kelompok tertentu. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 74 orang pegawai Non PNS Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kayuagung. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknis analisis data. Hasil penelitian menunjukkan insentif finansial mampu menjelaskan atau berpengaruh signifikan sebesar 66,6% terhadap kinerja pegawai Non PNS dan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian.

Kata Kunci : Insentif Finansial, Kinerja, Pegawai Non PNS

Telah kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi I,

Drs. Yuliansyah M.Diah, M.M
NIP.195607011985031003

Indralaya, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi II

Afriadi Cahyadi, S.E, M.M
NIP.195105121978031002

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP.195707141984031005

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF GIVING FINANCIAL INCENTIVES TO PERFORMANCE OF NON GOVERNMENTAL EMPLOYEES IN REGIONAL GENERAL HOSPITALS (RSUD) KAYUAGUNG CITY

By:

Sholbi Yusmawati

This research aimed to find out and analyze how much the influence of financial incentives on the performance of non governmental employees of the Kayuagung Regional General Hospital (RSUD) totaling 298 people. The sampling technique in this study uses stratified random sampling technique, which is stratified or level-based sampling by dividing certain groups. Thus the sample in this study were 74 non-governmental employees of the Kayuagung Regional General Hospital (RSUD). This study uses primary data obtained through questionnaires and simple regression analysis methods as technical data analysis. The results of the study indicate that work 66.6% on the performance of non governmental employees and the remaining 33.4% were influenced by factors outside the research.

Keywords: Financial Incentives, Performance, Non Civil Servant Employees

Acknowledged by :

Supervisor I,

Supervisor II

Drs. Yuliansyah M.Diah, M.M
NIP.195607011985031003

Afriadi Cahyadi, S.E, M.M
NIP.195105121978031002

Approved by,
Head of Department of Management

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP.195707141984031005

DAFTAR ISI

	Halaman
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Pengertian Insentif	13
2.1.1.1 Jenis-Jenis Insentif.....	14
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Insentif	15
2.1.1.3 Pedoman Pemberian Insentif.....	16
2.1.1.4 Tujuan Pemberian Insentif	17
2.1.1.5 Pertimbangan Dasar Penyusunan Insentif	18
2.1.2 Pengertian Kinerja.....	20
2.1.2.1 Faktor-Faktor Kinerja	22
2.1.2.2 Manfaat Penilaian Kinerja	23
2.1.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja	24
2.1.2.4 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Konseptual	31
2.4 Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Lokasi Penelitian.....	32
3.2 Populasi Dan Sampel	32
3.3 Sumber Data.....	34
3.4 Metode Pengumpulan Data	35
3.5 Uji Instrumen Penelitian.....	36
3.5.1 Uji Validitas Insrtumen Penelitian.....	36
3.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	36
3.6 Pengujian Hipotesis.....	37
3.6.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	37
3.6.2 Uji statistik t (Parsial)	37
3.7 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	38
3.7.1 Definisi Operasional	38
3.7.2 Pengukuran Variabel.....	40
3.8 Instrumen Penelitian.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Profil Umum Tempat Penelitian.....	32
4.1.1 Sejarah Rumah SakitRSUD Kota Kayuagung	32
4.1.2 Visi dan Misi RSUD Kota Kayuagung	32
4.1.3 Struktur Organisasi RSUD Kota Kayuagung	34
4.2 Hasil Penelitian.....	45
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	45
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	45
4.2.1.2 Usia Responden	46
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	47
4.2.1.4 Lama Bergabung Responden.....	48
4.2.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	49
4.2.2.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	49

4.2.2.2 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian.....	51
4.2.3 Analisis Frekuensi Variabel Insentif Finansial Dan Kinerja.....	52
4.2.3.1 Jawaban Responden Tentang Insentif Yang Di terima Pegawai Non PNS	52
4.2.3.2 Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai Non PNS	56
4.2.3.2.1 Kesimpulan Analisis Frekuensi Kinerja.....	61
4.2.4 Analisis Regresi Sederhana.....	62
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	57
4.2.5 Uji Hipotesis	64
4.2.5.1 Hasil Uji t (Parsial).....	64
4.2.5.2 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	65
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
5.1.Kesimpulan	69
5.2.Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Insentif Pegawai Non PNS RSUD Kota Kayuagung.....	4
Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai Non PNS RSUD Kota Kayuagung.....	8
Tabel 1.3 Indikasi Rendahnya Kinerja RSUD Kota Kayuagung.....	9
Tabel 2.1 Matrix Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Data Pegawai Non PNS RSUD Kota Kayuagung.....	32
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	38
Tabel 3.2 Skor Pendapat Responden.....	40
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	45
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	46
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden.....	47
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lama Bergabung Responden.....	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Intrumen Penelitian.....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas.....	51
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Insentif diterima.....	52
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Insentif diterima.....	53
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Insentif diterima.....	54
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Insentif diterima	54
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Insentif diterima.....	55
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Insentif Diterima.....	56
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan dilakukan.....	57
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan dikerjakan.....	57
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan mencapai target ...	58
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Bekerja maksimal.....	59

Halaman

Tabel 4.17	Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan sesuai waktu.....	59
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Terhadap Kehadiran kerja	60
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Terhadap Bekerjasama.....	61
Tabel 4.20	Analisis Persamaan Linier Sederhana.....	63
Tabel 4.21	Hasil Analisis Uji t	64
Tabel 4.22	Besar Hubungan dan Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	44

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu instansi atau perusahaan memegang peranan yang sangat penting dimana hal yang dapat menunjang kemajuan dan keberhasilan itu sendiri. Ditambah lagi dengan salah satu faktor didalamnya adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Oleh karna itu sumber daya manusia berhubungan langsung dalam mengelola, mengatur dan menjalankan kinerja sebuah perusahaan atau instansi.

Instansi atau perusahaan tidak terlepas dari kuatnya keterlibatan tenaga kerja manusia, dengan ditunjangnya memiliki teknologi yang canggih serta sarana prasarana yang lengkap, justru tetap tidak terlepas dari tenaga kerja sumber daya manusia yang melaksanakannya, dengan harapan tujuan instansi ataupun perusahaan tersebut dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Seiring dengan terjadinya perubahan yang begitu pesat dan cepat dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat. terutama pada aspek yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat, maka setiap pelayanan kesehatan masyarakat pemerintah daerah diharapkan mampu merespon secara cepat tuntutan dan harapan masyarakat yang semakin kompleks untuk pelayanan masyarakat. Dengan adanya tuntutan pelayanan masyarakat yang kompleks tersebut, maka seluruh jajaran pemerintah pelayanan kesehatan harus memiliki komitmen dan loyalitas yang

sama dan kuat untuk memenuhi pelayanan kesehatan masyarakat terhadap pegawainya.

Rumah sakit Umum Daerah Kayuagung (RSUD) merupakan satu-satunya rumah sakit yang ada di Ogan Komering Ilir, sebagai satu-satunya instansi pemerintah yang berhubungan langsung dengan pelayanan kesehatan masyarakat tentu dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan masyarakatnya. Maka dari itu, semakin besar tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan Rumah Sakit Kota Kayuagung, mendorong pihak manajemen, secara terus menerus melakukan upaya untuk meningkatkan pelayanannya.

Visi dari rumah sakit umum daerah Kayuagung adalah menjadikan rumah sakit yang terbaik dalam pelayanan, manajemen, umum, dengan pelayanan unggulan emergency traffic, accident di Jalur Lintas Sumatera. Sedangkan Misi dari rumah sakit umum daerah Kayuagung adalah menjadi pelayanan yang profesional dan proaktif dengan pemberdayaan yang ada, meningkatkan sarana dan prasarana rumah sakit, menyusun dan menyempurnakan standar pelayanan sesuai dengan kode etik yang berlaku dan memberikan rasa aman, nyaman dan kepuasan bagi pasien dan pengunjung rumah sakit.

Dalam pencapaian visi dan misi tersebut maka diharapkan kinerja karyawan atau pegawai di rumah sakit umum daerah Kota Kayuagung terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja pegawai rumah sakit mengalami pasang surut. Berdasarkan hasil wawancara pada pegawai rumah sakit dibagian, administrasi,

HRD dan front office bahwasannya terjadi penurunan kinerja yang terjadi karena kurangnya insentif finansial yang mereka terima.

Dalam fenomena yang sering terjadi, banyak yang dapat menjadi faktor naik turunnya kinerja dalam sebuah perusahaan atau instansi yang membuat pegawai atau karyawan loyal terhadap kinerjanya, dari semua itu tentu ada sebuah hal yang membuat mereka loyal dalam tempat dimana mereka bekerja. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja pegawai yakni dengan cara memberikan insentif finansial dengan secara sengaja diberikan kepada pegawai agar didalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan kinerjanya.

Upaya yang dilakukan oleh sebuah instansi dalam memberikan motivasi kepada pegawai yaitu dengan pemberian insentif. Pemberian insentif merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai dan juga untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Pegawai suatu rumah sakit akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan rumah sakit, jika manajemen memperhatikan dan memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi Zenah (2014) Terry dalam Suwatno (2011), mengemukakan pendapat bahwa insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja

Upah insentif merupakan imbalan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar dimana upah insentif tersebut merupakan alat yang dipergunakan mendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan,2000:125), salah satu upaya yang ditempuh oleh organisasi untuk

mencapai tujuan adalah meningkatkan kinerja. Untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, salah satunya dengan pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan para karyawan. Manusia sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan material dan non material (Notoatmojo,2003).

Bagi pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan mereka untuk giat bekerja, namun ada juga yang berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Karna seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai dimasyarakat dan sekitarnya ketimbang dengan tidak bekerja atau sebagai pengangguran

Tabel 1.1
Insentif Pegawai Non PNS Rumah Sakit Umum Daerah(RSUD)
Kota Kayuagung

Devisi	Insentif
Jasa Medis Rawat Inap Paviliun	500.000
Jasa Medis Rawat Inap Kebidanan	500.000
Jasa Medis Rawat Inap Penyakit Dalam	500.000
Jasa Medis Rawat Inap Anak-anak	500.000
Jasa Medis Rawat Inap Neonatus	500.000
Jasa Medis Rawat Inap	500.000

Kelas	
Jasa Medis Rawat Inap	500.000
Mata	
Jasa Medis Rawat Inap	500.000
Bedah	
Jasa Medis Rawat Inap	500.000
Sayraf & Paru	
Jasa Medis Pelayanan	500.000
Bedah Sentral	
Jasa Medis Pelayanan	500.000
Gawat Darurat	
Jasa Medis Pelayanan	500.000
ICU/CCU	
Jasa Medis Pelayanan	500.000
Laboratorium	
Jasa Medis Pelayanan	500.000
UTDRS	
Jasa Medis Pelayanan	500.000
Instalasi Rawat Jalan	
Jasa Medis Rawat Inap	500.000
THT	
Jasa Medis Komite	2.500.000
Keperawatan	
Jasa Medis Yanmed	681.000
Jasa Medis PPI	2.000.000
Jasa Administrasi Perawat	1.355.000
Jasa Bagian informasi	500.000

Jasa Medis Pelayanan	2.300.000
Radiologi	
Jasa Medis Pelayanan	2.111.762.000
Phisiotherapi	
Jasa Medis Pelayanan	1.468.000
Farmasi	
Jasa Staf Farmasi	500.000
Jasa Medis Gizi	500.000
Jasa Medis CSSD	500.000
Jasa Bagian Informasi	500.000

(Sumber: Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung, 2018)

Dapat dilihat pada tabel diatas insentif yang diterima oleh pegawai Tenaga kontrak BLUD dan Tenaga kerja Harian BLUD yang merupakan insentif yang diterima berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan yang diemban dan insentif yang diterima ini diperoleh tidak sesuai dengan jadwal perbulan yang seharusnya mereka terima dikarenakan insentif yang diterima menunggu dana dari jamsostek, BPJS dan dll terkumpulkan dari pihak keuangan Rumah Sakit

Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kota Kayuagung ada 2 kategori status kepegawai non PNS yaitu Pegawai kontrak BLUD dimana merupakan pegawai non PNS yang sudah bekerja sejak tahun dibawah 2015 yang berjumlah 79 orang dan pegawai lepas harian BLUD adalah pegawai non PNS yang bekerja diatas tahun 2015 sampai dengan sekarang yang berjumlah 219 orang. serta ada 3 (tiga) jenis insentif yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kayuagung diluar insentif tahunan yang diterima PNS (sesuai aturan), diantaranya adalah

honor kegiatan, uang lembur, dan uang hari raya. Honor Kegiatan adalah insentif yang didapat ketika menyelesaikan suatu kegiatan, uang lembur diberikan saat pegawai mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja disesuaikan dengan jumlah hari lemburnya, uang hari raya diberikan ketika ada hari raya idul fitri dan besarnya uang hari raya disesuaikan dengan kemampuan bidang masing-masing, begitu juga dengan uang akhir tahun yang diberikan pada saat akhir tahun disesuaikan dengan kemampuan bidang masing-masing.

Dari 3 jenis insentif finansial yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kayuagung tidak semuanya dapat dinikmati oleh setiap pegawai, hanya pegawai yang berstatus Pns saja yang dapat menikmati semua jenis insentif finansial yang ada. Pegawai non PNS harian hanya tidak memperoleh insentif dari honor kegiatan yang dilaksanakan, sementara tenaga kontrak tidak mendapat insentif dari honor kegiatan dan uang lembur

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan staf HRD pada tanggal 18 juli 2018 diketahui bahwa kinerja pegawai rumah sakit umum daerah (rsud) kota kayuagung condong masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktunya, sikap pegawai yang kurang ramah terhadap pengunjung serta pegawai yang kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan tamu

Pemberian insentif terhadap pegawai menjadi acuan untuk pegawai agar dapat bekerja dan memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada masyarakat atau malah sebaliknya. Pemberian insentif terhadap pegawai menjadi salah satu penyemangat

untuk para pegawai rumah sakit hal ini Non PNS. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan 10 pengunjung Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kayuagung pada tanggal 18 juli 2018 diketahui bahwa 7 diantara pengunjung yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka merasa kurang puas akan pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kayuagung dengan dibuktikan jam dokter yang terkadang tidak tepat waktu serta kurangnya pelayanan darurat yang seharusnya setiap rumah sakit harus mampu menanganinya

Tabel 1.2
Absensi Pegawai Non PNS Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD)
Kota Kayuagung

Bulan	Keterangan			Jumlah
	TK	S	I	
Tahun 2018				
Januari	2	10	5	17
Februari	7	8	4	19
Maret	8	1	0	9
April	12	5	1	18
Mei	3	8	4	15
Juni	7	0	5	12

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui jumlah pegawai yang sakit, izin dan hadir tanpa keterangan berbeda-beda setiap pegawai sesuai sakit yang diderita dan kepentingan tertentu untuk pegawai yang izin. Sedangkan untuk karyawan yang hadir tanpa keterangan sebanyak 39 hari kerja. Tingkat absensi yang tinggi

menunjukkan jam kerja yang hilang, hal ini menunjukkan penundaan pekerjaan yang berarti terhambatnya aktifitas kerja. kinerja pegawai rumah sakit umum daerah masih cenderung melesu, hal ini ditunjukkan dengan absensi kehadiran pegawai rumah sakit umum daerah ditambah lagi banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktunya, sikap pegawai yang kurang ramah terhadap pengunjung serta pegawai yang masih beteteran dalam melayani permintaan tamu.

Sehubungan dengan kinerja, setiap pegawai diharapkan dapat bekerja dengan baik hal itu tidak terlepas dari pemberian insentif yang layak. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan para atasan atau kepala instansi. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karna adanya kebijakan atau program yang lebih baik dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja pegawai mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadikan tanggung jawabnya.

Akibat menurunnya kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kayuagung ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel. 1.3 Indikasi Rendahnya Kinerja Rumah Sakit Umum (RSUD) Kota Kayuagung

No	Akibat Rendahnya Kinerja
1	Tujuan Perusahaan tidak tercapai dengan baik
2	Beban pekerjaan pegawai bertambah karena banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu
3	Ketidaksiplinan Meningkat

(Sumber: Wawancara Bulan Juli 2018)

Menurut Siagian (2008) guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Ichsan (2008:13) yang beranggapan bahwa insentif mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja karyawan. Insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Selain itu penelitian Tampubolon (2011:14) juga menyatakan insentif merupakan dorongan pada diri seseorang agar mau bekerja lebih baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasinya.

Berdasarkan Penelitian diatas Hingga detik ini penelitian terkait pengaruh pemberian insentif finansial merupakan topik yang masih sangat hangat untuk diperbincangkan, didukung dengan penelitian terdahulu untuk itu peneliti tertarik untuk lebih lanjut untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul

“ Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kayuagung ”

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang didapat yaitu “ Seberapa besarkah pengaruh Pemberian insentif finansial terhadap kinerja pegawai non PNS Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kayuagung? ”

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian insentif finansial pada kinerja pegawai non PNS Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kayuagung

1.4.Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- Sebagai bahan masukan untuk menambah pengetahuan serta wawasan dalam rangka penyusunan teori dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan insentif finansial dan kinerja pegawai
- Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya tentang insentif finansial dan kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis

- Sebagai Koordinator kepada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kayuagung dan rumah sakit lainnya sebagai upaya pembinaan sumber daya manusia, pengembangan dan pengambilan kebijakan dalam meningkatkan insentif finansial dan kinerja pegawai

- Bagi akademis, hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian lain yang sejenis. Hasil penelitian dapat memotivasi penelitian lain untuk mengembangkan pemikiran-pemikiran yang bermanfaat. Selain itu, hasil penelitian juga dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan, referensi dan dokumentasi ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta PT. Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Parktik*. Edisi Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto S. (2013) *Prosedur Penelitian: Suatu Pendeketan Praktik*. Jakarta PT. Rineka Cipta
- Arep,& Tanjung 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Widiasarana
- Dessler, Gary.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Paramita Rahayu.Indonesia: Indeks
- Fakultas Ekonomi. 2012. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*. Indralaya: Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
- Ferdinan, A. (2006). *Metode penelelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk skripsi, tesis dan disertai ilmu manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2002). *Aplikasi analisa multivariant dengan Program spss (4thed)*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Ghozali, I (2006).*Analisis multivariant dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Heidjrachman & Husnan. 2004. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, Melayu.. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan Melayu.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Icshan, Ahmad Fahrudin. 2009. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan PT. POSIndonesia (Persero) Malang). *Skripsi* pada Universitas Brawijaya
- Manullang, M.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Malthis,& Jackson.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Salemba Empat

- Mangkunegara, anwar prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Natoatmodjo, Soekidjo.2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Pangabean, M.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Abadi
- Sarwonto, Kurtodipuro. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat, Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; YPPKN
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sodarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Zenah, Syarifah Nur. 2014. Hubungan Pemberian Insentif dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Inche Abdul Moeis Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 2014, Vol.3 No.2, hal. 451-463