



LITERATUR REVIEW ; DAMPAK PEMBERIAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT

LITERATURE OF IMPACT REVIEW OF INCENTIVES WITH NURSE WORK MOTIVATION

Dian Dwiana Maydinar^{1*}, Surya Ari Wibowo²

^{1,2}Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Tri Mandiri Sakti Bengkulu

Email: Maydinardian@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang : Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut bertindak atau melakukan pekerjaan secara sadar. seseorang yang berkerja tentu didasari oleh motivasi, tentu saja derajat motivasinya berbeda-beda. Salah satu faktor motivasi kerja adalah pemberian insentif. Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat. Desain yang digunakan adalah literatur riview yaitu mengumpulkan artikel yang terkait maslah motivasi kerja perawat. Sumber data : menggunakan database elektronik yaitu : *Google Scholar* dengan rentang publikasi tahun 2014-2020. Penelitian dilakukan pada bulan juli-agustus 2020 Metode riview : metode review yang digunakan dalam *literature review* ini yaitu *PRISMA checklist* dan *JBICritical Appraisal*. Hasil : dari total 10 artikel yang dianalisis menggunakan kateria inklusi, didapatkan hasil seluruhnya menggunakan crossecional, jumlah sample bervariasi mulai dari 30-131, jenis kelamin laki-laki dan perempuan, pendidikan diploma 3 dan sarjan, ners lama berkerja lebih dari 2 tahun. Penelitian ini menunjukan bahwa pemberian insentif dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja. Kesimpulan : pemberian insentif akan berdampak pada motivasi kerja perawat sehingga perawat akan giat bekerja dalam melakukan tugasnya dengan baik.

Kata kunci: insentif, motivasi kerja, perawat

ABSTRACT

Background: Motivation is an impulse from within a person that causes the person to act or do work consciously. A person who works is certainly based on motivation, of course, the degree of motivation is different. One of the work motivation factors is the provision of incentives. Purpose: This study aims to analyze the impact of incentives on nurses' work motivation. The design used is literature review, which collects articles related to the work motivation of nurses. Data source: using an electronic database, Google Scholar with a publication span of 2014-2020. The research was conducted in July-August 2020. Review method: the review method used in this literature review is the PRISMA checklist and JBI Critical Appraisal. Results: from a total of 10 articles analyzed using inclusion criteria, all of the results obtained were cross-sectional, the number of samples varied from 30-131, the sexes of men and women, diploma 3 and undergraduate education, had long worked for more than 2 years. This study shows that incentives can have a significant impact on work motivation. Conclusion: giving incentives will have an impact on the work motivation of nurses so that nurses will work hard and do their job well.

Keywords: incentives, work motivation, nurses

PENDAHULUAN

Era pasar bebas atau dikenal AFTA (*Asean Free Trade Assosiation*) diperlukan kesiapan yang mantap dari semua sektor, termasuk sektor kesehatan khususnya rumah

sakit. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit, diantaranya adalah akreditasi rumah sakit yang ada saat ini mulai dituntut oleh

masyarakat pengguna jasa pelayanan rumah sakit (Saluy, 2018).

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut bertindak atau melakukan pekerjaan secara sadar. Seseorang yang berkerja tentu didasari oleh motivasi, tentu saja derajat motivasinya berbeda-beda. Kinerja seseorang selain ditentukan oleh kemampuannya, juga sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya. Orang yang melakukan pekerjaan dengan motivasi yang rendah tidak akan dapat melakukan tugasnya semaksimal kemampuan dan kesanggupannya, sebaliknya dengan motivasi yang tinggi seseorang dapat melakukan pekerjaannya semaksimal kemampuannya. Motivasi kerja perawat yang tinggi akan meningkatkan kinerja perawat sehingga setiap tugas akan dilaksanakan secara baik (Putri, 2015).

World Health Organization mengatakan bahwa Indonesia termasuk dalam 5 negara dengan motivasi tenaga kesehatannya paling rendah dari Vietnam, Argentina, Nigeria dan India karena kurangnya jumlah tenaga kesehatan dapat dilihat dari tingkat pemenuhan kesejahteraan berbagai pendapat mengatakan tenaga kesehatan merupakan faktor penting dalam tercapainya pembangunan kesehatan. Tenaga kesehatan sangat mempengaruhi hingga 80% didalam tercapainya tingkat kesehatan yang baik (Prima, 2019).

Pelayanan kesehatan di Indonesia, khususnya pelayanan kesehatan di rumah sakit saat ini sedang mendapat perhatian dari masyarakat. Berbagai keluhan dari masyarakat yang menyangkut kualitas pelayanan di rumah sakit haruslah mendapat kepedulian dari pihak pengelola dan penyelenggara layanan rumah sakit. Kendala manajemen dan pelaksanaannya perlu untuk segera diatasi atau diminimalkan. Untuk mencapai kesehatan yang optimal dapat dicapai oleh perawat dengan adanya motivasi kerja (Prima, 2019).

Perawat Indonesia mencapai 89,9 per 100.000 masyarakat penduduk. Berdasarkan pencapaian Indonesia Sehat 117,5 tenaga perawat per 100.000 masyarakat, secara nasional belum memenuhi target sehingga membuat kurangnya kepuasan pasien akan pelayanan kesehatan yang diberikan perawat dan kinerja perawat belum dilakukan secara maksimal yang ditimbulkan karena faktor kurangnya sumber daya khususnya pada bagian keperawatan. Karakteristik perawat yang selalu menjadi penentu arah dan kekuatan bekerja adalah motivasi dan lain-lain seperti: tingkat pengetahuan, keterampilan kerja, kewenangan yang diberikan, nilai inovatif, dedikasi dan pengabdian masing-masing pada profesi. Faktor yang mempengaruhi kinerja dan motivasi perawat adalah pemberian insentif (Makta dalam Molek, 2019).

Terdapat banyak faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja antara lain pemberian insentif semangat tidaknya kariawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapat insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam berkerja, maka karyawan tersebut cenderung malas berkerja dan tidak semangat yang ada akhirnya mereka berkerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik, sehingga kedepannya proses kerja organisasi rumah sakit dapat berjalan sesuai tujuan (Yulianti, 2016).

Upaya mengoptimalkan mutu kinerja dan pelayanan kesehatan maka supaya untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan cara pemberian penghargaan bagi yang mempunyai kemampuan yang lebih, menciptakan lingkungan yang kondusif, menjalin hubungan yang baik dengan teman sejawat, memberikan jaminan kerja, menjalin hubungan baik antara atasan dengan bawahan, mengikut sertakan dalam seminar dan pelatihan-pelatihan (Guardian, 2017).

METODE PENELITIAN

Design

Kajian ini dibuat melalui review literature terkait dengan Dampak pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat. *Literatur review* merupakan tindakan yang dipakai untuk menghimpun data atau sumber-sumber yang berhubungan dengan topik yang diangkat dalam suatu penulisan. Studi literatur biasa didapatkan dari berbagai sumber baik jurnal, buku, dokumentasi, internet dan pustaka. Studi *literatur review* adalah suatu rangkaian kegiatan berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penulisan (Zed, 2008 dalam Nursalam 2016).

Search Methods (Metode Pencarian)

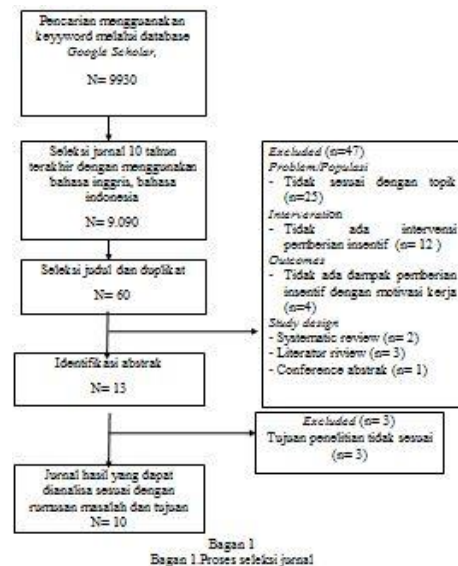
Pencarian artikel berdasarkan database: *Google Scholar*, Pencarian pun dilakukan dari Juni hingga Juli 2020 untuk mengidentifikasi yang relevan penelitian. Untuk memudahkan pencarian, penulis menggunakan kata kunci “*insentif, motivasi kerja perawat*”. Sesuai dengan kriteria inklusi 1) populasi dan sampel, terdiri minimal 30 perawat. 2) intervensi, Intervensi pemberian insentif. 3) outcomes, faktor ana;isis ada dampak pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat. 4) Study design and publication type, Cross-Sectional. 5) tahun publikasi, Tahun 2010 – 2020. 6) bahasa, Menggunakan bahasa Indonesia.

Search Outcome

(Hasil Penelusuran/Pencarian)

Dari 10 literatur yang memenuhi kriteria inklusi 10 Cross-Sectional, jumlah responden 31-131. berdasarkan database, *Google Scholar* 9930 didapatkan sumber literatur. Kemudian diseleksi tahun dan bahasa didapatkan 9090 literatur. Kemudian menyeleksi judul dan duplikat sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi didapatkan 60 literatur. Setelah itu mengidentifikasi abstrak didapatkan 13 literatur, hasil akhir literatur sesuai rumusan masalah dan tujuan didapatkan

10 literatur. Proses seleksi juga bisa dilihat pada bagan 1 proses seleksi artikel



Quality Appraisal (Penilaian Kualitas)

Penilaian Kritis JBI untuk penelitian ini menganalisis isi jurnal yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi yaitu populasi, intervensi, outcome, study design, tahun dan bahasa. Daftar pemeriksaan penilaian berdasarkan JBI Critical Appraisal Tool telah memberikan beberapa pertanyaan untuk nilai kualitas penelitian.

Data Abstraction (Data Abstraksi)

Artikel yang dipilih dilakukan penyesuaian sesuai dengan pedoman Peneliti kemudian mengekstrak data dari artikel yang masuk sesuai dengan kriteria inklusi, Proses ekstraksi data melalui yang berikut ini.

1. Menentukan topik
2. Menentukan kata kunci
3. Menentukan database yang akan digunakan
4. Menentukan kriteria inklusi dan eksklusi
5. Melakukan seleksi studi dan mencatatnya dibagian seleksi artikel
6. Menganalisis satu persatu untuk menentukan hasil dan diskusi dalam penelitian

Data Analysis/Synthesis

Jurnal penelitian yang sesuai dengan kriteria inklusi kemudian dikumpulkan dan dibuat ringkasan jurnal meliputi Nama peneliti, tahun terbit jurnal, bahasa, desain penelitian, judul jurnal, tujuan penelitian dan ringkasan hasil atau temuan. Ringkasan jurnal penelitian tersebut

dimasukan kedalam tabel sesuai dengan format tersebut di atas. Untuk lebih memperjelas analisis abstrak dan *full text* jurnal dibaca dan dicermati. Ringkasan jurnal kemudian dilakukan analisis terhadap isi yang terdapat dalam tujuan penelitian dan hasil/temuan penelitian. Metode analisis yang digunakan analisis isi jurnal, kemudian isi jurnal direview menggunakan kategori pemberian insentif

HASIL PENELITIAN :

No	Penulis, Tahun, Judul,	Metode (Desain, Sampel, Variabel, Instrumen, Analisis)	Hasil Penelitian
1.	Masri Sarangih, Rosetty Sipayung, Eva Kartika Hasibuan. 2020 Hubungan pemberian insentif dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan	D : <i>cross-sectional</i> S : Teknik <i>total sampling</i> , sampel yang digunakan 56 responden V : variabel independen yang akan diteliti pemberian insentif, dan variabel dependen yang akan diteliti kinerja perawat I : pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner dan lembar observasi A : Analisis yang menggunakan uji <i>chi square</i>	Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan pemberian insentif dengan kinerja perawat dengan p value 0,017 ($p < 0,05$).
2.	Windy Ira Sari Burhan, Mulyadi, Roivelino Hamel 2015 Hubungan Antara Imbalan Jasa dan Motivasi Kerja Perawat Dipuskesmas Manganitu Kabupaten Sangie	D : <i>cross-sectional</i> S : Teknik total sampling dengan jumlah sampel 30 orang S. V : variabel independen yang akan diteliti adalah imbal jasa variabel dependen yang akan diteliti adalah motivasi kerja I : Dilakukan dengan menggunakan kuisioner A : Analisis data menggunakan uji korelasi <i>chi square</i>	Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan metode cross sectional. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan total sampling dengan jumlah sampel 30 orang. Diuji kolerasi Chi Square didapatkan nilai $P = 0.003 < \alpha = 0,05$ OR = 7,500. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara imbal jasa dengan motivasi kerja perawat dipuskesmas manganitu kabupaten sangihe.
3.	David Theo Sumolong, Ardiansa A.T. Tucunan.	D : <i>cross-sectional</i> S : Teknik quota sampling dengan jumlah sampel 82 perawat	Hasil yang didapatkan yaitu nilai p valuse = 0,017 nilai signifikansi dibawah nilai $p = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat

- Franckie R.R V : Variabel independen yang akan diteliti insentif dan variabel dependen yang akan diteliti kinerja pegawai
Maramis 2019
Hubungan
Antara
Pemberian I : pengumpulan data
Insentif dan menggunakan data primer
Kepemimpinan dengan kuesioner
dengan Kinerja A : Analisis data menggunakan uji
Pegawai Di *chi Square test*
Rumah Sakit
Bhayangkara
Tingkat III
Manado
4. Margareth D : *cross secsional*
renyaan , S : Teknik *total sampling*, sampel
wulan yang digunakan 68 orang
kaunang, V : Variabel independen yaitu
jimmy pasangi. Insentif dan variabel dependen
2016 motivasi
Hubungan I : instrumen penelitian yang
antara insentif, diduganakan dalam penelitian
motivasi, ini berupaka kuisoner yang
supervisi telah dilakukan uji coba pada
dengan kinerja perawat dengan teknik
perawat pengujian validitas dan
diruang rawat realibilitas
inap rumah A : Analisis data menggunakan uji
sakit umum *chi square*
daerah
kabupaten
sorong papua
barat
5. Syarifah Nur D : *Cross sectional*
Zenah 2014 S : Teknik *sampling jenuh atau*
Hubungan *sensus* sampel yang sejumlah
Pemberian 31 orang
Insentif dengan V : Dalam penelitian ini, variabel
Motivasi Kerja independen yang akan diteliti
Perawat Ruang adalah insentif variabel
Rawat Inap independen yang akan diteliti
Kelas III adalah motivasi kerja
RSUD Inche I : Pengumpulan data yang
Abdul Moeis dilakukan adalah dengan
Samarinda menggunakan data primer :
observasi, inter view,
wawancara dengan
menyerahkan kuisoner
- hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja pegawai
Berdasarkan hasil analisis uji chi square didapatkan hasil dengan nilai $p = 0,048 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat hubungan bermakna anatar insentif dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Sorong.
Hasil analisis data dan pengukuran hipotesis diketahui bahwa dua variabel yaitu insentif (X) dan Motivasi kerja (Y) memperoleh nilai empiris 0,981 sedangkan harga r_s tabel untuk jumlah respomden 31 adalah sebesar 0,356 dengan tingkat signifikasi 0,05 (tes dua sisi). Sehingga terlihat bahwa harga empiris lebih besar dari pada r_s tabel yakni $0,981 > 0,386$ H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terhadap hubungan positif antara pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat rawat inap

- A : Analisis data yang digunakan kelas III RSUD I.A Moies adalah koefisien korelasi *rank spearman* Samarinda
6. Satriani, Rasyidin, Abdullah, Budiman, Harun. 2019 Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) serta insentif terhadap kepuasan kerja perawat melalui motivasi kerja diruang rawat inap rumah sakit Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang
- D : *cross-sectional*
S : Teknik *Total sampling*, sampel yang digunakan sebanyak 131 orang
V : Variabel independen yang diteliti insentif, dan variabel dependen yang diteliti motivasi kerja
I : pengumpulan data yang digunakan menggunakan data primer (observasi dan lembar kuesioner) dan menggunakan data sekunder
A : Koefisien korelasi *product moment*
- Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja, dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien sebesar 0,223 yang bernilai positif dengan signifikansi 0,007. Karena nilai signifikansi 0,05, artinya bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja sehingga hipotesis 2 terbukti.
7. Sri asmulianti, Ambo Sakka, Jumakil. 2018 Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dirumah sakit umum daerah kota kendari tahun 2018
- D : *cross-sectional*
S : *Propotion al random sampling* Sampel yang digunakan sebanyak 101 orang
V : Variabel independen yang diteliti adalah insentif dan variabel dependen yang diteliti adalah kinerja perawat
I : Kuisoner dan lembar observasi umum daerah
A : Analisis yang digunakan yaitu dengan uji *chi square*
- Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan Chi square, dari 101 responden diperoleh nilai $p=0,000$ lebih kecil dari $p=0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan antara insentif dengan kinerja perawat
8. Nurbaeti, Hari Hartika, 2016 Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di puskesmas Walenrang
- D : *cross-sectional*
S : Teknik *purposive sampling*, dengan sampel yang digunakan 30 orang
V : Variabel independen insentif dan variabel dependen motivasi kerja
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja tenaga PNS ($p = 0,009$).



- Kabupaten Luwu I : Pengumpulan data yang digunakan kuisoner
A : Analisis yang digunakan dengan uji *chi square*
9. Lukken Januari D : *Cross-sectional*
Putri Rebanti , S : *purposive sampling* sampel yang digunakan 69 orang
Jati Untari ,
Markus Gelar V: Variabel independen yaitu insentif dan variabel dependen yaitu kinerja perawat
Kumara Agni 2017
Faktor-faktor I : Pengumpulan data yang digunakan kuisoner
Yang
Behubungan A : Analisis uji *Fisher test*
Dengan
Tingkat
Kinerja
Perawat Di
Ruang Rawat
Inap RSUD
Panembahan
Senopati
Bantul
10. Achmad D : *cross-sectional*
Syaifudin, S : *Total random sampling* sampel yang digunakan 41 responden
Satria Yosi
Hernawan, Ni V : Variabel independen insentif
Nyoman M variable dependen motivasi
Adhinata 2020 kerja
Pemberian I : pengumpulan data yanag digunakan dengan kuisoner
Insentif dan
Motivasi Kerja A : Uji *Chil Square*
Perawat
dengan Mutu
Pelayanan
Perawat di
Puskesmas
Bangetayu
Semarang
- Terdapat hubungan yang signifikan insentif terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senipati Bantul, diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji fisher test insentif terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi yaitu 0,007 yang dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan insentif terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul. Nilai korelasi insentif terhadap kinerja yaitu sebesar 0,338. Jika perawat memiliki insentif yang tinggi maka kinerja perawat juga akan semakin tinggi.
Hasil: Dari hasil uji chil square ada hubungan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja p value= (0,008).

Sebagian besar artikel yang direview pada penelitian *Literature Review* ini berupa penelitian korelasi *Cross-Sectional*, Berdasarkan dari 10 jurnal yang direview yang berisi tentang pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat. Pemberian gaji dan

insentif juga harus bisa dibedakan karena meski sama-sama berupa imbalan atau balas jasa, keduanya memiliki peran dan fungsi yang berbeda. Gaji merupakan hak pokok karyawan saat bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi. Sedangkan insentif lebih

mengarah ke fungsi motivasi atau perangsang karyawan untuk bisa meningkatkan produktivitas kerjanya.

Nominalnya juga dipertimbangkan berdasarkan prestasi dan upah pokok karyawannya. Pemberiannya pun dilakukan dalam satu waktu saja dan bisa dicairkan di luar jadwal rutin penggajian karyawan. Jadi, bisa dibedakan antara insentif dengan pemberian kenaikan gaji maupun promosi jabatan.

Study Characteristics

Berdasarkan 10 jurnal yang direview 10 studi dilakukan di Indonesia. Responden dalam penelitian ini perawat dengan mayoritas berjumlah 30 responden. Intervensi pemberian insentif perawat.

pemberian insentif perawat

Berdasarkan 10 jurnal yang direview dengan intervensi pemberian insentif perawat terbukti ada hubungan dengan motivasi kerja.

Dari 10 jurnal jumlah responden 30-131, jenis kelamin laki-laki dan perempuan, pendidikan D3, Sarjana, Ners, lama bekerja lebih dari 2 tahun bekerja.

Diuji kolerasi Chi Square didapatkan nilai $P = 0.003 < \alpha = 0,05$ OR = 7,500. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara imbal jasa dengan motivasi kerja perawat dipuskesmas manganitu kabupaten sangihe (Burhan, 2015).

Hasil yang didapatkan yaitu nilai p value = 0,017 nilai signifikansi dibawah nilai $p = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja pegawai (Sumolong, 2019).

Berdasarkan hasil analisis uji chi square didapatkan hasil dengan nilai $p = 0,048 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat hubungan bermakna anatar insentif dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Sorong (Kaunang, 2016).

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan pemberian insentif

dengan kinerja perawat dengan p value 0,017 ($p < 0,05$) (Saranggih, 2020).

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan Chi square, dari 101 responden diperoleh nilai $p = 0,000$ lebih kecil dari $p = 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan antara insentif dengan kinerja perawat (Asmulianti, 2018).

Dari hasil uji chi square ada hubungan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja p value = (0,008) (Syarifudin, 2020).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Diskusi :

Berdasarkan 10 jurnal yang direview yang berisi tentang dampak pemberian insentif terhadap motivasi kerja perawat yaitu pada artikel jurnal dari (Syarifah, 2014), (Windy, *et.,al* 2015), (Masri *et.,al*, 2020), (Margareth *et.,al*, 2016), (Davit *et.,al*, 2019), (Satriani, *et.,al* , 2019), (Sri *et.,al*, 2018), (Nurbaeti *et.,al*, 2016), (Lukken *et.,al*, 2017), (Achmad *et.,al*, 2020) dapat disimpulkan bahwa seluruh jurnal yang direview menunjukkan adanya hubungan pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat.

Menurut (Lukken, *et.,al*, 2017) motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat adalah atasan, rekan

kerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Motivasi kerja merupakan energi yang mendorong seseorang untuk bangkit menjalankan tugas pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Suyanto, (2009). motivasi kerja adalah kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, menggerakkan, dan memelihara perilaku seseorang untuk melaksanakan pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut peneliti motivasi kerja sangat baik dalam meningkatkan kinerja perawat, motivasi instrinsik terhadap kinerja perawat dihubungkan dengan prestasi kerja menunjukkan bahwa adanya hubungan yang bermakna dengan prestasi kerja perawat adalah gaji, kebijakan institusi, supervisi, penghargaan, tanggung jawab dan kesempatan berkembang. Motivasi kerja yang tinggi menjadikan perawat mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang baik.

Faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi seperti bonus, gaji dan insentif yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel. Faktor internal meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa (Sutrisno, 2011).

Menurut International Council Of Nursing (ICN) dalam Sri (2018), Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, berwenang di negara bersangkutan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien. Dengan demikian rumah sakit perlu melakukan

pengolahan sumber daya manusia (SDM) perawat, antara lain dengan memperhatikan sistem pengembangan karir perawat.

Sumberdayaa manusia terpenting dalam menjalankan pelayanan suatu rumah sakit adalah perawat, maka perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral. Karakteristik perawat yang selalu menjadi penentu arah dan kekuatan bekerja adalah motivasi. Faktor motivasi adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari diri seseorang, sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya dalam melaksanakan pekerjaan (Makta, 2013).

Motivasi kerja sangat baik dalam meningkatkan kinerja perawat, motivasi instrinsik terhadap kinerja perawat dihubungkan dengan prestasi kerja menunjukkan bahwa adanya hubungan yang bermakna dengan prestasi kerja perawat adalah gaji, kebijakan institusi, supervisi, penghargaan, tanggung jawab dan kesempatan berkembang. Motivasi kerja yang tinggi menjadikan perawat mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang baik.

Salah satu upaya yang dilakukan instansi dalam memberikan motivasi kepada karyawan yaitu dengan pemberian insentif. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan atas prestasinya. Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan (Sutrisno,2011).

Sama hal nya menurut Hasibuan (2010) bahwa pemberian jasa yang cukup besar maka karyawan termotivasi dan disiplin karyawan akan semakin membaik dan lebih mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Jadi untuk meningkatkan kedisiplinan dan motivasi karyawan seorang pemimpin harus

mempertimbangkan besar kecilnya pembagian insentif karen hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam sebagian instansi termasuk dalam rumah sakit.

Baik buruknya kinerja seorang perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Faktor lain yang berhubungan dengan kinerja kerja, misalnya insentif yang didapatkan dalam melakukan pekerjaannya sesuai kompetensi, serta supervisi (Mulyono, ddk 2013).

Menurut peneliti bahwa kebanyakan dari sistem penghargaan seperti kenaikan gaji atau tunjangan lebih disukai. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan atau imblan memiliki posisi yang tinggi dalam memotivasi pekerja. Pemberian insentif dapat meningkatkan motivasi perawat.

Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang ditambahkan pada upah dasar yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Marjulina, 2011).

Insentif yang diterima perawat diberikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan suatu rumah sakit. Insentif juga dapat diberikan secara individu, hanya satu perawat yang diberikan insentif dikarenakan suatu hal sehingga hanya perawat tersebut yang pantas untuk merimanya. Suatu insentif juga dapat diberikan dalam suatu tim dikarenakan tim tersebut mampu mencapai tujuan maupun target yang diharapkan oleh suatu rumah sakit (Wibowo, 2013).

Menurut peneliti dengan adanya pemberian insentif perawat juga mereka merasa dihargai dan diperhatikan, maka akan lebih termotivasi untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif dapat mempengaruhi kinerja perawat dan memotivasi perawat untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas dan didukung oleh teori dari beberapa sumber, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pemberian insentif dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan adanya insentif para perawat akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, rajin masuk kerja, datang tepat waktu dan akan selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Dan secara tidak langsung juga dengan adanya motivasi kerja perawat yang baik dapat meningkatkan kualitas pelayan pada suatu institusi seperti rumah sakit

KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi kerja perawat akan meningkat jika pemberian insentif dilakukan secara bertahap mengalami peningkatan karena akan berdampak pada kinerja perawat.

Diharapkan hasil literatur review ini dapat dijadikan acuan dan referensi serta bermanfaat bagi siapa saja yang membaca terutama bagi mahasiswa Stikes Tri Mandiri Sakti Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Denim, Sudarwan. 2008. *Kinerja Staff Dan Organisasi*. Bandung: Penerbit CV Pustaka Mulia.
- Grahayudha Riyant Graffito, dkk. 2014. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 8. No 1. 1-7.
- Handoko, Tani. 2009. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPEF-Yogyakarta.
- Hidayat, Aziz A. (2017). *Metodologi Penelitian Keperawatn dan kesehatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Hasibuan M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iswatun, 2013. Hubungan Bban Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD. Soegiri



- Lamongan : *Jurnal Universitas Sebelas Maret Surakarta*.
- Kusuma Wisnu Yordy. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan C.V F.A Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 5. No 2. 1-15.
- Makta, Lo. *Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap Rs. Stella Maris Makassar Tahun 2013* Bagian Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar 2013.
- Kaunang, Jimmy Posangi.2016. *Hubungan Antara Insentif, Motivasi Kerja, Supervisi dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sorong Papua Barat*. *Jurnal Community Health*. Vol 1. No 2. 69-73.
- Marjulena Y. S. (2011). *Hubungan Insentif, Hubungan Kerja, Dan Pelatihan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Unit Rawat Inap RSJ-KO Soeprpto Daerah Bengkulu tahun 2011*. FIKES-UMB. Bengkulu.
- Marwanti, Nabawiyati, S., Makiyah, N. (2018). Peningkatan Kekuatan Otot pada Pasien Stroke Iskhemik dengan Latihan *Range of motion Literature Review*. *Jurnal studi ners* Tesis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Masri Saragih, Rosetty Sipayung, Eva Kartika Hasibuan. (2020). *Hubungan pemberian insentif dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan*. *Indonesian Trust Health Journal*. Vol 3. No.3. 289-294.
- Molek *et al.*,(2019). Pengaruh Komunikasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Royal Prima Medan; *Jurnal Prima Medika Sains*, vol 01 No 01,2019.
- Mulyono,M.H, Hamzah, A & Abdullah, A.Z. (2013). Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III Ambon. *Jurnal AKK*, Vol. 2 No 1. Dipublikasikan FKM Unhas, Makassar.
- Notoadmodjo, 2017. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nursalam.(2011). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Pratek Keperawatan Professional*. Edisi 3, Jakarta: Selemba Medika.
- Nursalam. 2016. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Edisi 4*. Jakarta : Salemba Empat Medika.
- Prima B. *et al.*, (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019; *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi* vol.2.no. 1. 26-34.
- Putri.imram.R.R.(2015). Analisis Motivasi Kerja Perawat Diruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta unit II; *Jurnal Ners dan Kebidanan Indonesia* , vol 3.No 2 tahun 2015.
- Ramadhani. 2015. *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap DR. Rasidin Padang*: jurnal vol. 11 No. 1.
- Rebanti, L. J. P., Untari, J., & Agni, M. G. K. (2017, October). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Panembahan Senopati Bantul. In *Jurnal Formil (Forum Ilmiah) Kesmas Respati* (Vol. 2, No. 2).
- Ridwan, L. F. 2012. *Pengaruh Motivasi Intristik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Perawat*. (<https://www.scribd.com/doc/pustaka-unpad-pengaruh-motivasi-instrinsik.pdf>). Tanggal 11 November 2014.
- Sadarmayanti, HJ. (2011). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga. Mandar Maju.Bandung.



- Satriani, Rasyidin Abdullah, Budiman Harum .2019. Pengaruh Pendidikan dan pelatihan (Diklat) Serta Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Melalui Motivasi Kerja Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Management*. Vol 2. No 3. 1-18.
- Saluy Priscillia M, (2018) Hubungan Profil Demografi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Advent Manado : *Jurnal Skolastik Keperawatan*. Vol 4. No. 2 Juli-Desember 2018.
- Squidoo, 2011. <http://www.squidoo.com/definisi-motivasi> , *Defenisi Motivasi*. 24 Januari jam 21.09 WIB.
- Sri asmulianti, Ambo Sakka, Jumakil. (2018). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dirumah sakit umum daerah kota kendari tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*. Vol 3. No 3. 1-8.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sumolang D.T (2019) Hubungan Antara Pemberian Insentif Dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *Jurnal kesmas* vol. 8 no. 6.
- Sutrisno Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Suyanto. 2009. *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Rumah Sakit Mitra Candikia Press*. Yogyakarta.
- Syaifudin, A., Hernawan, S. Y., & Adinata, N. N. M. (2020). Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja dengan Mutu Pelayanan Perawat di Puskesmas Bangetayu Semarang. *Jurnal Gizi dan Kesehatan*, 12(1), 52-57.
- Wibowo, (2013), *Manajemen Kinerja*. Jakarta: rajawali press.
- Windy Ira Sari Burhan, Mulyadi, Roivelino S. Hamel.2015. Hubungan Antara Imbalan Jasa dan Motivasi Kerja Perawat Dipuskesmas Manganitu Kabupaten Sangie. *eJurnal Keperawatn (e-Kp)*. Vol 3. No 2. 1-7.
- Yulianti,W. et al., (2016). *Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tetap Karyawan Pada PTPN XII Kaliselogiri Banyuwangi*. Artikel ilmiah mahasiswa 2016. (online). (<https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/76174>) diakses pada juni 2019.
- Zenah Nur Syarifah. 2014. Hubungan Pemberian Insentif Dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Inche Abdul Moeis Samarinda. *eJurnal Administrasi Negara*. Vol 3. No 2. 451-463.