

## EFEKTIVITAS PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KESEJAHTERAAN PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA (STUDI KASUS PADA RUMAH SAKIT ANGKATAN LAUT DR. SOEDIBJO SARDADI JAYAPURA)

Muhamad Sidik<sup>1</sup>, Farida Yuliaty<sup>2</sup>, Ayu Laili Rahmiyati<sup>3</sup>

Universitas Sangga Buana YPKP, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: naval.analyst@gmail.com<sup>1</sup>, fari3da.07@gmail.com<sup>2</sup>, ayunasihin2@gmail.com<sup>3</sup>

### Abstrak

Insentif adalah setiap kompensasi yang diberikan kepada karyawan diluar upah dan gaji yang diterimanya karena karyawan bekerja dengan lebih baik. Pemberian insentif yang tepat dapat memberikan kesejahteraan dan motivasi kerja bagi karyawan karena karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis Efektivitas pemberian insentif terhadap kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai militer Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Soedibjo Sardadi Jayapura sebanyak 85 orang. Jumlah responden pada penelitian ini sejumlah 85 responden, ditentukan dengan *total sampling*. Variabel bebas adalah insentif. Variabel terikat adalah kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Uji statistik yang digunakan adalah regresi berganda dengan Uji F dan Uji t. Berdasarkan analisis Uji t nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa H1 diterima. Artinya bahwa pemberian insentif efektif terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai. Nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa pemberian insentif terhadap peningkatan motivasi kerja maka hipotesis kedua diterima. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi P value 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja. Tidak dapat disangkal bahwa pemberian insentif memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja mereka. Melalui strategi insentif yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, produktif, dan berorientasi pada prestasi.

**Kata kunci :** Insentif, Kesejahteraan Pegawai, Motivasi Kerja

### Abstract

*Incentives are any compensation given to employees outside of the wages and salaries they receive because the employee works better. Providing the right incentives can provide welfare and work motivation for employees because employees feel appreciated according to their abilities and performance. The aim of this research is to analyze the effectiveness of providing incentives on employee welfare and work motivation. This research uses quantitative research methods. The population in this study were military employees at Dr. Naval Hospital. Soedibjo Sardadi Jayapura as many as 85 people. The number of respondents in this study was 85 respondents, determined by total sampling. The independent variable is incentives. The dependent variables are employee welfare and work motivation. The research instrument used a questionnaire. The statistical test used is multiple regression with the F test and t test. Based on the t test analysis, it was found that the significance value was  $0.000 < 0.05$ , indicating that H1 was accepted. These results mean that providing incentives is effective in increasing employee welfare. A significance value of  $0.000 < 0.05$  indicates that H0 is rejected and H2 is accepted. This result means that by providing incentives to increase work motivation, the*

---

**How to cite:** Sidik et al. (2024). Efektivitas Pemberian Insentif Terhadap Kesejahteraan Pegawai dan Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Soedibjo Sardadi Jayapura). *Syntax Literate*. (9)12. <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i12>

**E-ISSN:** 2548-1398

---

*second hypothesis is accepted. The results of the F test show that the significance value of P value is 0.000 which is smaller than  $\alpha = 0.05$ , this means that the model used in this research is feasible. These results mean that the independent variables are able to predict or explain the phenomenon of employee well-being and work motivation. It cannot be denied that providing incentives has a positive and significant impact on employee welfare and their work motivation. Through the right incentive strategy, companies can create a work environment that is motivating, productive and achievement-oriented. Therefore, it is important for companies to implement thoughtful and sustainable incentive policies to ensure long-term growth and success for all parties involved.*

**Keywords:** *Incentives, Employee Welfare, Work Motivation*

## **Pendahuluan**

Rumah sakit sebuah organisasi pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi Masyarakat berperan penting dalam keberhasilan pembangunan kesehatan di Indonesia (Astuti & Lesmana, 2018). Manajemen rumah sakit adalah bidang yang berbeda yang secara bersamaan menciptakan teknologi dan perilaku manusia di tempat kerja karena rumah sakit adalah jenis organisasi khusus yang menggabungkan kegiatan padat karya, padat modal, dan padat teknologi (Purnamasari et al., 2018). Keberadaan rumah sakit sebagai contoh bisnis penyedia jasa kesehatan bagi Masyarakat, keberhasilan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh enam sumber daya utama yaitu modal, sumber daya manusia, mesin, bahan, metode, dan uang (Astuti & Lesmana, 2018). Salah satu sumber daya yang harus dikelola dengan baik adalah sumber daya manusia. Suatu organisasi harus menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan dan pengembangan serta kemajuan organisasi (Trisanti, 2019). perkembangannya fasilitas kesehatan TNI AL di Jayapura mengalami beberapa perubahan dari status Rumah Sakit TNI AL menjadi BK (Balai Kesehatan) akibat Liquidasi organisasi, dimana Jayapura pada waktu itu berubah status menjadi Lanal dibawah Komando Lantamal Ambon. Kemudian setelah perubahan Organisasi kembali Lanal menjadi Lantamal V yang berdomisili di Jayapura sehingga dari status BK berubah menjadi Rumkit Tk. III berdasarkan Surat Keputusan Kasal Nomor : Skep/7107/VII/1996 tanggal 12 Agustus 1996 adalah Rumah Sakit Tk.III. Seiring dengan perkembangan zaman Rumah Sakit harus mempunyai nama berdasarkan Skep Kasal Nomor : Skep/4832/IX/2005 tanggal 21 September 2005 Rumkital Jayapura berubah nama menjadi Rumkital dr. Soedibjo Sardadi.

Staf medis dan non-medis merupakan sumber daya manusia rumah sakit. Karena manusia bertanggung jawab atas semua operasi rumah sakit, sumber daya manusia rumah sakit adalah aset yang sangat signifikan. Tenaga kesehatan menangani bisnis utama rumah sakit, yaitu menyediakan layanan kesehatan; tenaga non-kesehatan melakukan tugas-tugas administrasi dan teknis yang tidak terkait dengan penyediaan layanan kesehatan (Kadir & Badwi, 2023). Pasien individu dilayani oleh berbagai profesi kesehatan yang membentuk tenaga kerja kesehatan. Para profesional kesehatan, termasuk dokter, dokter spesialis, perawat, teknisi laboratorium, ahli gizi, apoteker atau asisten apoteker, dan lain sebagainya, berkolaborasi dalam tim.

Menurut Muntaha dan Mufrihah (2017), sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting untuk memastikan bahwa fungsi-fungsi organisasi dijalankan seefektif mungkin di semua tingkat manajemen, termasuk menengah dan bawah. Kinerja karyawan (job performance) memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi atau perusahaan. Untuk itu, setiap bisnis bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memenuhi tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sugiarto, 2013). Organisasi akan mengadopsi sejumlah strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti mendorong mereka (Sugiarto, 2013).

Hal ini terlihat dari data ketidakhadiran karyawan, yang menunjukkan berapa banyak pekerja yang mengabaikan persyaratan untuk mendokumentasikan ketidakhadiran dengan menggunakan sidik jari dan berapa banyak yang mengabaikan tenggat waktu untuk kembali bekerja sesuai dengan hukum yang berlaku. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dapat memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan, termasuk peningkatan hasil kerja, penurunan

tingkat ketidakhadiran karena kepuasan kerja, penurunan tingkat keluar masuknya karyawan, hubungan kerja yang lebih baik dengan serikat pekerja, dan reputasi perusahaan yang positif sehingga memudahkan perekrutan karyawan terbaik. Selain itu, karyawan yang bermotivasi tinggi sering kali meningkatkan kualitas produk atau layanan pelanggan yang terkait (Wilujeng et al., 2019).

Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian penghargaan kepada karyawan atas kemampuan yang dimiliki, menumbuhkan suasana kerja yang positif, membina hubungan yang positif dengan rekan kerja, menawarkan keamanan kerja, dan membina hubungan yang positif antara manajer dengan karyawan melalui pelatihan dan seminar (Nurmaulani, 2021). Motivasi pegawai dapat timbul dari dalam diri individu tersebut (motivasi intrinsik) atau faktor motivasional dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Suharyanto, 2021). Menurut Herzberg faktor motivasional antara lain keberhasilan, pengakuan atau penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan. Sedangkan faktor ekstrinsik atau *hygiene factors* meliputi gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, kebijakan Perusahaan, dan kualitas pengawasan (Lupita, 2015).

Mengingat peran penting yang dimainkan oleh pekerja di perusahaan, sangat penting bahwa komponen ini harus dikendalikan semaksimal mungkin. Memberikan insentif atau imbalan yang cukup kepada pekerja membutuhkan pertimbangan khusus agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka, memaksimalkan potensi mereka, dan menjadi lebih termotivasi (Rahmanda et al., 2015; Riyant et al., 2014). Insentif adalah imbalan apa pun yang diberikan kepada karyawan di luar pendapatan dan kompensasi mereka sebagai hasil dari kinerja mereka yang meningkat. Ada dua jenis insentif yang dapat ditawarkan: materi dan non-materi (Riyant et al., 2014).

Insentif material dapat berupa uang seperti kenaikan gaji, bonus dan waktu yang dibayar dengan lunas. dan jaminan sosial (Wilujeng et al., 2019). Insentif non material, jenis motivasi yang bukan merupakan bagian dari gaji pekerja misal pemberian gelar (title) secara resmi, pemberian tanda jasa atau medali, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan ataupun tertulis, ucapan terima kasih secara formal maupun informal, pemberian promosi (kenaikan pangkat ataupun jabatan), pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan, pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (Riyant et al., 2014; Wilujeng et al., 2019). Jika pegawai merasa puas dengan apa yang didapatkan entu akan berdampak bagi kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan, karyawan juga akan memiliki ikatanyang kuat terhadap Perusahaan (Wilujeng et al., 2019). Pada lokasi penelitian, diperoleh data pemberian insentif yang diberikan kepada para pegawai berupa insentif material seperti pemberian bonus dan insentif non material berupa promosi atau pemberian perlengkapan tambahan di ruang kerja. Berdasarkan jawaban pegawai Rumah Sakit Angkatan Laut dr. Soedibjo Sardadi Jayapura saat pengambilan data studi pendahuluan, pegawai mengatakan insentif yang diterima oleh pegawai belum sesuai utamanya pada insentif material. Menurut responden ada perbedaan yang cukup signifikan dalam penerimaan insentif pada item yang sama serta bulan yang sama, namun responden cukup enggan menyampaikan terkait dengan nominal yang mereka terima. Selain itu juga adakeluhan keterlambatan pembayaran insentif serta belum sesuai dengan resiko kerja, beban kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Responden juga mengatakan insentif yang diterima, tidak seimbang dengan kebutuhan dan biaya hidup karena harga barang-barang di Papua mahal. Gaji atau insentif yang didapatkan saat ini, dinilai sangat dan belum mencukupi kebutuhan. Dalam studi pendahuluan ini tidak diperoleh data insentif pertahun karena akses ke data tersebut dibatasi. Namun jika dilihat dari hasil wawancara dengan respondendiperoleh hasil bahwa lokasi penelitian belum memberikan insentif secara maksimal kepada para pegawai.

Ketika insentif dirancang dengan baik, pekerja dapat menjadi lebih termotivasi dalam bekerja karena mereka akan merasa bahwa kontribusi dan bakat mereka diakui. Untuk mencapai kinerja yang optimal, insentif juga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup dan meningkatkan motivasi kerja (Rahmanda et al., 2015). Pendapatan berperan penting dalam kesejahteraan. Pendapatan yang berupa uang yang diterima oleh seseorang dan perusahaan dalam bentuk gaji, upah, sewa, bunga, dan laba, dan juga termasuk beragam tunjangan seperti kesehatan, pension,

insentif (Agusriana, 2019).

Setiap orang bercita-cita untuk mencapai kesejahteraan, baik untuk diri mereka sendiri maupun karyawan mereka. Istilah "aman", "sentosa", "sejahtera", dan "terlindung dari berbagai gangguan" semuanya tercakup dalam kata tersebut. Seseorang dapat dikatakan hidup sejahtera jika uang yang dimilikinya dapat memenuhi kebutuhannya (Musdalifa, 2020). Kesejahteraan dapat diberikan dalam bentuk fasilitas dan layanan, serta ekonomi yang signifikan dan non-finansial. Untuk melengkapi tujuan perusahaan dan karyawan, bantuan kesejahteraan perlu direncanakan seefektif mungkin (Purba, 2018). Mayoritas karyawan di Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Soedibjo Sardadi Papua percaya bahwa mereka tidak sejahtera karena insentif material yang sering tidak ada atau tertunda, menurut investigasi awal dengan menggunakan teknik wawancara. Penelitian ini melibatkan 15 karyawan. Terkait dengan tingkat kesejahteraan mereka, setiap karyawan yang diwawancarai memberikan respon yang berbeda. Namun pada dasarnya, sebagian besar karyawan menyatakan bahwa kebutuhan mereka tidak terpenuhi.

Kemakmuran pada dasarnya adalah keadaan dimana semua kebutuhan material seseorang-pakaian, makanan, tempat tinggal-terpenuhi secara fisik dan mental. Di masa lalu, seseorang mungkin menganggap dirinya makmur jika dia bisa makan pagi dan makan malam serta memiliki tempat tinggal dan pakaian yang memadai. Definisi kemakmuran telah berkembang di zaman modern ini. Lebih dari sekadar cukup pangan, sandang, dan papan, menurut Nabila Rahma Aulia et al. (2023). Jika sebuah keluarga telah mampu memenuhi hampir semua kebutuhannya, maka keluarga tersebut adalah keluarga yang makmur. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap keluarga mampu memenuhi kebutuhannya dan mempertahankan harapan dalam keluarga. Tujuh indikator kesejahteraan-pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi, kebutuhan komunikasi, listrik, dan asuransi-dapat digunakan untuk mengukur tingkat kesejahteraan seseorang (Agusriana, 2013).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti berkeinginan melakukan penelitian tentang "Efektivitas Insentif Terhadap Kesejahteraan Pegawai dan Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Angkatan Laut dr. Soedibjo Sardadi Jayapura)". Suatu penelitian dibentuk karena adanya tujuan-tujuan tertentu untuk dicapai. Adapun yang mejadi tujuan dalam penellitian ini adalah:

- 1) Mengetahui Efektivitas insentif, kesejahteraan pegawai, dan
- 2) Mengetahui Efektivitas insentif terhadap motivasi kerja secara parsial di Ru motivasi kerja yang ada pada Rumah Sakit Angkatan Laut dr. Soedibjo Sardadi Jayapura
- 3) Mengetahui Efektivitas insentif terhadap kesejahteraan pegawai secara parsial di Rumah Sakit Angkatan Laut dr. Soedibjo Sardadi Jayapura
- 4) Mengetahui Efektivitas insentif terhadap kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja secara simultan di Rumah Sakit Angkatan Laut dr. SoedibjoSardadi Jayapura

## Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif adalah penyelidikan ilmiah yang sistematis terhadap komponen dan fenomena serta interaksinya, dan metode ini digunakan dalam penelitian ini. Mengembangkan dan menerapkan model matematis, teori, dan asumsi-asumsi yang terkait adalah tujuan dari penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang dikumpulkan langsung dari responden di Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Soedibjo Sardadi Jayapura dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan analisis literatur observasi. Populasi penelitian ini adalah 85 anggota staf militer yang bekerja di rumah sakit tersebut. Total sampling adalah strategi pengambilan sampel yang digunakan, yang berarti bahwa semua 85 anggota staf militer menjadi sampel penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi beberapa tahap, yaitu editing, coding, entry data, dan cleaning. Tahap editing memastikan kelengkapan data yang dikumpulkan, sedangkan coding memberikan kode pada variabel penelitian sesuai definisi operasional. Data yang telah dikodekan kemudian dimasukkan ke dalam program komputer pada tahap entry data, dan diperiksa kembali pada tahap cleaning untuk memastikan tidak ada kesalahan atau

ketidaklengkapan data. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, termasuk uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, serta analisis verifikatif menggunakan uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Uji asumsi klasik seperti uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas juga dilakukan untuk memastikan validitas model regresi yang digunakan. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja di rumah sakit tersebut.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Uji Kualitas Data

Alat penelitian berupa kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Kuesioner dibagi menjadi dua bagian: satu bagian menanyakan identitas responden dan bagian lainnya menyajikan beberapa indikator variabel penelitian dan meminta responden untuk memberikan pendapat mereka. Setiap indikasi variabel penelitian diberikan pilihan jawaban tertutup pada skala Likert lima poin, yang berkisar antara 1 hingga 5. Untuk memastikan bahwa kuesioner tersebut layak digunakan, data yang diperoleh dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

### Uji Validitas

Ketika koefisien korelasi antara item-item instrumen dengan skor keseluruhan lebih tinggi dari  $r$  tabel 0,196, maka instrumen tersebut dianggap valid. Hasil rekapitulasi uji validitas untuk penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 1:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Insentif (X)	X.1	0,621	0,196	Valid
	X.2	0,583	0,196	Valid
	X.3	0,600	0,196	Valid
	X.4	0,647	0,196	Valid
	X.5	0,440	0,196	Valid
	X.6	0,508	0,196	Valid
	X.7	0,745	0,196	Valid
Kesejahteraan Pegawai (Y1)	Y1.1	0,595	0,196	Valid
	Y1.2	0,534	0,196	Valid
	Y1.3	0,561	0,196	Valid
	Y1.4	0,549	0,196	Valid
	Y1.5	0,596	0,196	Valid
	Y1.6	0,669	0,196	Valid
	Y1.7	0,514	0,196	Valid
	Y1.8	0,583	0,196	Valid
Motivasi Kerja (Y2)	Y2.1	0,708	0,196	Valid
	Y2.2	0,672	0,196	Valid
	Y2.3	0,626	0,196	Valid
	Y2.4	0,552	0,196	Valid
	Y2.5	0,591	0,196	Valid
	Y2.6	0,685	0,196	Valid
	Y2.7	0,711	0,196	Valid
	Y2.8	0,689	0,196	Valid
	Y2.9	0,648	0,196	Valid
	Y2.10	0,688	0,196	Valid
	Y2.11	0,631	0,196	Valid
	Y2.12	0,573	0,196	Valid
	Y2.13	0,511	0,196	Valid
	Y2.14	0,684	0,196	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Data pada tabel 1 menunjukkan bahwasanya semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom rhitung hasil perhitungan menggunakan aplikasi SPSS lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwasanya semua item pertanyaan variabel insentif, kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji lebih lanjut.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan guna mengetahui tahap pengukuran telah terbebas dari kesalahan (error), sehingga hasil pengukuran yang didapat lebih konsisten walau pada kondisi yang berbeda pada setiap butir dalam instrumen. Reliabilitas dapat diukur menggunakan item total correlation serta alfa Cronbach yang dapat dimengerti sebagai bentuk konsisten internal alat ukur. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha > 0,70 maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha < 0,70 maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

**Tabel 2. Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel Insentif**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,840	7

Sumber: data primer diolah 2024

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Insentif (X) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu  $0,840 > 0,70$  hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X) dinyatakan reliabel.

**Tabel 3. Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel kesejahteraan pegawai**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,778	8

Sumber: data primer diolah 2024

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel kedua atau variabel Kesejahteraan pegawai (Y1) dapat dilihat pada tabel, hasil yang dihasilkan dari variabel ini adalah 0,778 menunjukkan bahwa *cronbach's alpha*  $0,778 > 0,70$ . Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel ini dinyatakan reliabel atau bisa dipercaya.

**Tabel 4. Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel motivasi kerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,871	14

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel Motivasi kerja (Y2) seperti tabel diatas bahwa *cronbach's alpha* sebesar  $0,871 > 0,70$ . Bisa disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel Y2 semuanya bisa dipercaya atau reliabel.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Kondisi berikut ini harus dipenuhi agar model regresi dapat digunakan dan agar perhitungan menjadi lebih akurat. Uji Heteroskedastisitas, Multikolinearitas, dan Normalitas adalah tiga uji asumsi klasik yang harus dipenuhi agar analisis regresi linier dasar dapat dilakukan. Berikut ini adalah hasil temuan dari uji asumsi klasik penelitian ini:

### Uji Normalitas Data

Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk memastikan apakah residual dari model regresi yang dibangun memiliki distribusi normal atau tidak. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam uji normalitas penelitian ini untuk mengetahui apakah residual normal. Data dianggap berdistribusi normal jika probabilitas signifikansi nilai residual lebih tinggi dari 0,05. Sebaliknya, data dianggap tidak terdistribusi secara normal jika probabilitas signifikansi residual lebih kecil dari 0,05. Temuan uji normalitas penelitian ini ditampilkan sebagai berikut pada Tabel 5.

**Tabel 5. Hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.69121450
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.167
	Positive	.167
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		1.540
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data teroleh SPSS tahun 20224

Tabel 5 menyajikan temuan analisis. Nilai signifikansi sebesar 0,117 menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov yang lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa model persamaan regresi terdistribusi secara teratur, yang mengarah pada kesimpulan ini.

### Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas ini mencari perbedaan antara residual dari satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi dengan menggunakan uji Glejser. Model regresi yang menunjukkan varians yang homogen dan tidak memiliki heteroskedastisitas dianggap lebih unggul. Jika variabel independen yang diteliti tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap nilai absolut residual atau jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05, maka model regresi dianggap bebas dari heteroskedastisitas. Tabel 6 di bawah ini menampilkan hasil uji heteroskedastisitas.

**Tabel 6. Uji Heterokedastitas**

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
1 (constant)	1.600	.281		5.690	.000
Kesejahteraan pegawai	-.130	.071	-1.474		.071
Motivasi kerja	.052	.038	1.099	1.365	.176

#### Coefficients<sup>a</sup>

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data teroleh SPSS tahun 20224

Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai Signifikansi dari variabel kesejahteraan pegawai sebesar 0,071, dan motivasi kerja sebesar 0,176. Nilaitersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap absolute residual. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas mencari bukti adanya hubungan antara variabel-variabel independen dalam satu model regresi. Jika tidak ada hubungan di antara variabel independen, maka model regresi dianggap sangat baik. Nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF) dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel independen. Model dianggap bebas dari multikolinearitas jika nilai tolerance lebih besar dari 10% atau VIF lebih kecil dari 10. Tabel 7 di bawah ini menampilkan hasil uji multikolinearitas untuk penelitian ini.

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(constant)	-.447	.547	.547	-.818	.416		
	Kesejahteraan pegawai	.197	.138		1.421	.116	.159	3.707
	Motivasi kerja	.407	.074		5.521	.000	.109	3.512

**Coefficients<sup>a</sup>**

a. Dependent Variable: Insentif

Sumber : Data terolah SPSS 2024

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa semua nilai tolerance dan VIF dari variabel-variabel tersebut lebih besar dari 10% dan kurang dari 10. Temuan ini mengimplikasikan bahwa multikolinearitas tidak ada dalam model persamaan regresi.

**Hasil Uji Hipotesis**

**Regresi linear berganda**

Sajikan temuan analisis regresi linier berganda setelah memastikan bahwa semua asumsi tradisional telah terpenuhi. Analisis regresi menggunakan SPSS 22 untuk Windows digunakan untuk menghitung koefisien regresi linier berganda; temuan-temuannya ditampilkan pada Tabel 8.

**Tabel 8. Hasil analisis regresi linear berganda**

Model		Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
1	(constant)	.447	.547		.218	.116
	Kesejahteraan pegawai	.197	.048	.603	4.421	.009
	Motivasi kerja	.407	.074	.786	5.521	.000

**Coefficients<sup>a</sup>**

a. Dependent Variable: Insentif

Sumber : Data terolah SPSS tahun 2024

Koefisien regresi pada masing-masing variabel dependen yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05, sesuai dengan data tabel 8. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dependen dalam penelitian ini dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh faktor-faktor independen. Berikut ini dapat dijelaskan dengan menggunakan tabel tersebut.

Efektivitas Pemberian Insentif Terhadap Kesejahteraan Pegawai dan Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Soedibjo Sardadi Jayapura)

- Nilai constant sebesar 0,447, artinya apabila insentif tetap atau tidak ada maka kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja sebesar 4,47%. Nilai konstan ini memiliki makna bahwa ketika tidak ada persepsi sama sekali terhadap insentif maka masih ada penilaian positif terhadap kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja.
- Koefisien regresi (b1) pada variabel penerapan kesejahteraan pegawai sebesar 0,197 menunjukkan nilai yang positif artinya apabila pemberian insentif meningkat dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka nilai dari kesejahteraan pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,197 atau sebesar 19,7%.
- Koefisien regresi (b2) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,407 menunjukkan nilai yang positif artinya apabila pemberian insentif meningkat dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka nilai motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,407 atau sebesar 40,7%.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui dan mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Peneliti menggunakan nilai adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi yang mana model regresi terbaik, karena tidak seperti  $R^2$ , nilai adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987a	.974	.973	.700

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Kesejahteraan\_Pegawai

Sumber : Data terolah tahun 2024

Hasil uji pada Tabel 9 memberikan hasil dimana diperoleh besarnya adjusted  $R^2$  (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah sebesar 0,973. Ini berarti variasi kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel insentif sebesar 97,3%, sedangkan sisanya sebesar 2,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian.

**Hasil Uji F**

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang diidentifikasi tepat digunakan memprediksi kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja secara bersama-sama. Uji ini sering juga disebut dengan uji F. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 10 berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1499.114	2	749.557	1.531E	.000a
Residual	40.133	82	.489	3	
Total	1539.247	84			

**ANOVA<sup>b</sup>**

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Kesejahteraan\_Pegawai

b. Dependent Variable: Insentif

Sumber : Data terolah tahun 2024

Hasil uji F (Ftest) menunjukkan bahwa nilai signifikansi P value 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja. Dengan kata lain ada pengaruh secara

simultan dari variabel insentif terhadap kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain model dapat digunakan untuk memproyeksikan karena hasil goodness of fitnya baik dengan nilai signifikansi P value 0,000.

**Hasil Uji t**

Pengaruh variabel insentif terhadap kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja diuji dengan menggunakan Uji t. Kriteria pengujian untuk menjelaskan interpretasi pengaruh antar masing-masing variabel yakni apabila nilai signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak.

- a. Efektivitas pemberian insentif terhadap kesejahteraan pegawai.  
Berdasarkan hasil analisis Efektivitas pemberian insentif terhadap kesejahteraan pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,603 dan t hitung sebesar 4,421. Nilai Signifikansi 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa pemberian insentif efektif terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai.
- b. Efektivitas pemberian insentif terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis Efektivitas pemberian insentif terhadap motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,786 dan t hitung 5,521. Nilai Signifikansi 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa pemberian insentif terhadap peningkatan motivasi kerja maka hipotesis kedua diterima.

**Pembahasan**

**Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan. Seluruh variabel dideskripsikan dengan menggunakan nilai rata-rata. Penilaian distribusi data setiap variabel menggunakan rentang kriteria yang dihitung dengan persamaan:

$$\text{Nilai Interval} = \frac{(\text{Nilai batas tertinggi} - \text{nilai batas terendah})}{\text{Total nilai yang digunakan}} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil *interval range* maka dapat disusun kriteria hasil pengukuran konstruk dalam Tabel 11 sebagai berikut:

**Tabel 11. Kriteria Skor Variabel Penelitian**

Nilai Skor	Kriteria Variabel
1,00 - 1,80	Sangat tidak baik / Sangat Rendah
>1,80 - 2,60	Tidak baik / Rendah
>2,60 - 3,40	Cukup Baik / Sedang
>3,40 - 4,20	Baik / Tinggi
>4,20 - 5,00	Sangat baik / Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2014:54)

Menurut standar pengukuran ini, jawaban responden terhadap suatu item atau variabel akan semakin baik jika semakin tinggi nilai rata-rata yang dicapai. Tabel 12 menyajikan temuan-temuan statistik deskriptif sebagai berikut:

**Tabel 12. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	85	23	35	29.51	4.281
Y1	85	25	37	31.19	4.404
Y2	85	47	70	58.53	8.266

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada Tabel 12 dapat diketahui bahwa total sampel yang digunakan adalah orang pegawai Hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Insentif (X)

Variabel insentif dapat memiliki nilai serendah 23 atau setinggi 35. Nilai rata-rata dari variabel insentif, yang ditentukan oleh tujuh item pernyataan dalam skala Likert 5 poin, adalah 29,51, dan standar deviasinya adalah 4,281. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran tanggapan responden mengenai insentif terdistribusi secara merata karena nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-ratanya. Nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,2 yang masuk dalam kriteria tinggi/baik ditentukan dengan membagi nilai rata-rata sebesar 29,51 dengan jumlah pertanyaan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa insentif pegawai Rumah Sakit Angkatan Laut Dr.

2) Kesejahteraan pegawai ( $Y_1$ )

Variabel yang mewakili kesejahteraan karyawan berkisar dari minimum 25 hingga maksimum 37. Variabel pengendalian internal memiliki nilai rata-rata 31,19 dan standar deviasi 4,404 ketika diuji dengan menggunakan delapan item pernyataan dan penilaian skala likert 5 poin. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran tanggapan responden mengenai kesejahteraan karyawan tersebar secara merata karena angka standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-ratanya. Nilai rata-rata total sebesar 3,9 yang memenuhi kriteria sangat baik, dihitung dengan membagi nilai rata-rata 31,19 dengan jumlah pertanyaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Rumah Sakit Angkatan Laut Dr.

3) Motivasi Kerja ( $Y_2$ )

Variabel yang mewakili motivasi kerja berkisar antara 47 hingga 70 sebagai nilai terendah dan tertinggi. Variabel akuntabilitas dana desa memiliki nilai standar deviasi sebesar 8,266 dan nilai rata-rata sebesar 58,53 untuk variabel motivasi kerja yang diuji dengan menggunakan 14 item pernyataan dengan skala likert 5 poin. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran tanggapan responden terhadap motivasi kerja terdistribusi secara merata karena angka standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Nilai rata-rata total sebesar 4,2 yang memenuhi kriteria sangat baik, dihitung dengan membagi nilai rata-rata 58,53 dengan jumlah pertanyaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja di Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Soedibjo Sardadi termasuk dalam rentang yang baik.

### **Analisis Verifikatif**

#### ***Efektivitas Pemberian Insentif Terhadap Kesejahteraan Pegawai***

Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki Efektivitas yang signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. Hal ini bermakna, semakin baik dan merata insentif maka kesejahteraan pegawai juga akan semakin baik, sebaliknya semakin kurang dan tidak merata insentif maka kesejahteraan pegawai juga akan menurun. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam pemberian insentif mampu di persepsikan dengan baik dan efektif terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai di Rumkti AL dr, Soedibjo Sardadi. Insentif diukur berdasarkan indikator insentif material, insentif non material dan insentif jaminan sosial.

Insentif adalah setiap kompensasi yang diberikan kepadakaryawan diluar upah dan gaji yang diterimanya karena karyawan bekerja dengan lebih baik (Riyant et al., 2014). Pemberian insentif kepada karyawan bertujuan untuk menghargai suatu prestasi kerja, keadilan terjamin, karyawan dapat dipertahankan, karyawan bermutu akan didapat, pengendalian biaya dan memenuhi peraturan sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan meningkat (Agusriana, 2013). Dengan adanya pemberian insentif yang layak dan sesuai pegawai merasa puas dan kesejahteraan pegawai akan meingkat, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh akmal et al tahun 2021 menjelaskan ada pengaruh yang signifikan antara

pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi/ insentif dengan kesejahteraan karyawan. Dari hasil perolehan skor tertinggi diketahui insentif material dan non material memiliki skor tertinggi. Insentif non material berupa pengembangan diri dan promosi jabatan. Dengan adanya promosi jabatan maka akan berdampak juga pada kenaikan insentif material.

Insentif material maupun insentif non material merupakan wujud penghargaan atas jasa pegawai pada perusahaan. Perlu disadari bersama bahwa insentif dapat menurunkan atau meningkatkan kesejahteraan pegawai, sebab apabila pegawai memandang insentif dan lingkungan kerja tidak memadai maka kesejahteraan mereka akan menurun dan berimplikasi pada penurunan produktivitas kerja. Dengan demikian berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan pemberian insentif efektif terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai di Rumkit AL dr. Soedibjo Sardadi.

### ***Efektivitas Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja***

Pada hasil penelitian didapatkan variable insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif efektif untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini terbukti dengan nilai Adjust R Square sebesar 93,7% dengan arti bahwa motivasi kerja mayoritas dipengaruhi oleh insentif. Sugiarto (2013), Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyant et al. (2014) yang menjelaskan tentang adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja. Penurunan motivasi kerja berdampak pada tidak tercapainya misi perusahaan. Sihombing dan Fitriani (2015) juga mengemukakan penelitiannya yang menjelaskan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai yang berimplikasi pada peningkatan produktivitas.

Pemberian insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini terbukti dalam berbagai studi dan praktik di dunia kerja. Ketika perusahaan memberikan insentif kepada karyawan, baik berupa bonus, tunjangan, promosi, atau bentuk penghargaan lainnya, hal itu secara langsung mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerja mereka. Salah satu dampak paling nyata dari pemberian insentif adalah peningkatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik (Ramadhan, 2016). Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan internal seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik karena kesenangan atau kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Sementara motivasi ekstrinsik berkaitan dengan dorongan dari luar, seperti hadiah atau penghargaan. Insentif dapat memengaruhi kedua jenis motivasi ini (Lupita, 2015). Ketika karyawan merasa bahwa usaha dan dedikasi mereka diakui dan dihargai melalui insentif, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Misalnya, sebuah program insentif yang menawarkan bonus berdasarkan pencapaian target kinerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras demi mencapai sasaran tersebut.

Selain itu, pemberian insentif juga dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk mendapatkan penghargaan atau insentif atas kontribusi mereka, mereka akan lebih bersemangat untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat menciptakan ikatan yang lebih kuat antara karyawan dan perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan. Tidak hanya itu, pemberian insentif juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan kolaboratif. Ketika karyawan memiliki insentif untuk bersaing secara sehat dalam mencapai target atau pencapaian tertentu, hal itu dapat mendorong pertumbuhan individu dan tim secara keseluruhan. Karyawan cenderung saling mendukung dan berkolaborasi untuk mencapai kesuksesan bersama, karena mereka menyadari bahwa pencapaian individu juga dapat berkontribusi pada kesuksesan tim dan perusahaan.

### ***Efektivitas pemberian insentif terhadap kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja***

Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian

insentif dengan kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja. Artinya pemberian insentif efektif terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja pegawai di Rumkit AL Soedibjo Sardadi.

Pemberian insentif merupakan salah satu strategi yang telah terbukti efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerjapegawai (Agusriana, 2013). Insentif, baik berupa bonus finansial, pengakuan atas prestasi, atau penghargaan non-finansial lainnya, tidak hanya memberikan penghargaan atas pencapaian individu atau kelompok, tetapi juga memberikan dampak yang positif dan signifikan dalam konteks lingkungan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yenita Salim Handayani 2016 menjelaskan bahwa pemberian insentif baik insentif finansial maupun non finansial berdampak baik pada iklim kerja, motivasi kerja, prestasi kerja, kesejahteraan pegawai dan produktivitas kerja.

Pemberian insentif membantu menciptakan iklim kerja yang positif dan membangun hubungan yang harmonis antara manajemen dan pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan diperhatikan, baik secara finansial maupun non-finansial, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap tujuan perusahaan dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka (Sugiarto 2013). Insentif yang diberikan secara adil dan transparan juga membantu mengurangi ketegangan di tempat kerja dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Selanjutnya, pemberian insentif juga merangsang motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai.

Bonus finansial atau penghargaan atas pencapaian yang luar biasa dapat menjadi dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun demikian, insentif non-finansial seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, atau fleksibilitas waktu juga berperan penting dalam memelihara motivasi intrinsik pegawai. Insentif semacam ini menciptakan lingkungan kerja yang memperkuat rasa memiliki, inisiatif, dan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, pemberian insentif secara konsisten dapat meningkatkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Pegawai cenderung memilih untuk tetap bekerja di perusahaan yang memberikan penghargaan atas kontribusi mereka, dibandingkan dengan mencari peluang lain. Hal ini mengurangi turnover pegawai dan biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

Dengan demikian, pemberian insentif tidak hanya menguntungkan pegawai secara individu, tetapi juga menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang dengan memelihara stabilitas tenaga kerja. Tidak dapat disangkal bahwa pemberian insentif memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja mereka. Melalui strategi insentif yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, produktif, dan berorientasi pada prestasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengimplementasikan kebijakan insentif yang bijaksana dan berkelanjutan guna memastikan pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang bagi semua pihak yang terlibat.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Pada variabel insentif, kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja, penyebaran kuesioner sudah merata serta pelaksanaannya sudah ada pada kategori baik. (2) Hasil analisis menunjukkan pemberian insentif efektif terhadap kesejahteraan pegawai secara parsial di Rumkit AL dr. Soedibjo Sardadi Jayapura. (3) Hasil analisis menunjukkan pemberian insentif efektif terhadap motivasi kerja secara parsial di Rumkit AL dr. Soedibjo Sardadi Jayapura. (4) Hasil analisis menunjukkan pemberian insentif efektif terhadap kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja secara simultan di Rumkit AL dr. Soedibjo Sardadi Jayapura

## BIBLIOGRAFI

- Agusriana, W. (2019). *Analisis Tingkat Kesejahteraan Karyawan PT Tunggal Perkasa Plantations di Kabupaten Indragiri Hulu*.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Iman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Aulia, N. R., Shodiqoh, E. L., & Cahyaningrum, S. P. (2023). Analisis kebijakan kesejahteraan guru terhadap peningkatan kualitas pendidikan. *BASA Journal of Language & Literature*, 3(1), 26–31. <https://doi.org/10.33474/basa.v3i1.19706>
- Kadir, E., & Badwi, A. (2023). Pengembangan sumber daya manusia pegawai rumah sakit tahun 2021. *Jurnal Kesehatan dan Kedokteran*, 4(1), 100–105.
- Lupita, R. (2015). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Studi pada pekerja PT Pertamina RU V Balikpapan). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 4(1).
- Muntaha, M., & Mufrihah, M. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 602–610. <https://doi.org/10.33059/jseb.v8i1.201>
- Musdalifa. (2020). *Pengaruh pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Limbung Kabupaten Giwa* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar].
- Nurmaulani. (2021). *Gambaran motivasi dan beban kerja perawat terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Syeh Yusuf Gowa tahun 2020* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar].
- Purba, B. (2018). Analisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 153–165. <https://doi.org/10.54367/jmb.v18i2.427>
- Purnamasari, I., & Kapalawi, I. (2018). Analysis of human resource management process in Stella Maris Hospital Makassar. *Jurnal MKMI*, 120–124.
- Rahmanda, F. P., Utami, H., & Utami, H. N. (2015). Pengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Ramadhan, I. (2016). Gambaran motivasi kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Hasanah Graha Afiah. *Jurnal Ilmu Kesehatan*. UIN Syarif Hidayatullah.
- Riyant, G., Al, G. M., & Mukzam, M. M. D. (2014). Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja (Studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 1–7.
- Sihombing, I. K., & Fitriani, N. (2015). Hubungan insentif (premi) terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(1), 8–16.
- Sugiarto, I. (2013). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Banking & Management Review*, 2(1), 165–180.
- Suharyanto. (2021). Motivasi dan kemampuan kerja karyawan rumah sakit implikasinya pada prestasi kerja. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(2), 46–59. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v6i2.929>
- Trisanti, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia di bidang pelayanan kesehatan*. Wineka Media.

Efektivitas Pemberian Insentif Terhadap Kesejahteraan Pegawai dan Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Soedibjo Sardadi Jayapura)

Wulandari, F. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Issue February). CV Gerbang Media Aksara.

---

**Copyright holder:**

Muhamad Sidik, Farida Yuliaty, Ayu Laili Rahmiyati (2024)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

