

PENGARUH INSENTIF JASA PELAYANAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA RSUD DATU KANDANG HAJI KABUPATEN BALANGAN

Fitriana¹, Reno Affrian², Jumaidi³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email: frianaaa@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang muncul di RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan meliputi fasilitas kerja yang belum memadai, kurangnya informasi terkait sistem insentif yang transparan, serta minimnya pelatihan pengembangan karir pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif jasa pelayanan terhadap motivasi kerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan sampel sebanyak 85 pegawai melalui teknik simple random sampling menggunakan rumus Slovin. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS 25, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear sederhana, uji t, koefisien determinasi, uji normalitas, dan uji linieritas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif jasa pelayanan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $8,856 > t$ tabel $1,989$. Nilai R^2 sebesar $0,480$ menunjukkan bahwa insentif berkontribusi terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 48%. Penelitian ini menyarankan RSUD meningkatkan evaluasi kebijakan insentif, memberikan feedback konstruktif dari atasan, serta mendorong pegawai untuk berkomitmen memberikan pelayanan kesehatan berkualitas. Hasil penelitian menekankan pentingnya insentif yang efektif sebagai faktor penentu motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci: Insentif, Motivasi Kerja, RSUD

ABSTRACT

Several issues exist at Datu Kandang Haji Hospital, Balangan Regency, including inadequate facilities for employees, unclear and non-transparent incentive systems, and limited training for career development. This study aims to examine the effect of service incentives on employee work motivation. A quantitative approach was employed, involving 85 respondents selected through simple random sampling using the Slovin formula. Validity and reliability tests were conducted using SPSS 25. Data analysis included simple linear regression, t-test, coefficient of determination, normality, and linearity tests. Based on these findings, it is recommended that the hospital management improve the current incentive policy to ensure fairness and effectiveness, provide constructive feedback, and implement supportive programs such as health or recreational activities. Employees are also encouraged to maintain commitment to delivering high-quality health services. These findings highlight the critical role of well-structured incentives in enhancing employee motivation and overall hospital performance.

Keywords: Service Incentives, Work Motivation, Hospital

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan merupakan hak setiap warga negara yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, pemerintah melalui Kementerian Kesehatan telah menyusun berbagai strategi dan kebijakan pembangunan kesehatan. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menegaskan bahwa rumah sakit wajib memberikan pelayanan yang aman, bermutu, adil, dan efektif dengan mengedepankan kepentingan pasien sesuai standar pelayanan rumah sakit. Rumah sakit, sebagai institusi pelayanan kesehatan, menyediakan layanan rawat jalan, rawat inap, dan gawat

darurat yang harus dapat memenuhi kebutuhan masyarakat secara optimal. Keberhasilan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Karyawan dianggap sebagai aset penting karena kemampuan, kreativitas, dan dedikasi mereka memengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan sebagai rumah sakit daerah memiliki tanggung jawab besar untuk menyediakan pelayanan kesehatan berkualitas. Kualitas pelayanan rumah sakit tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana medis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, mulai dari tenaga medis hingga staf administrasi. Salah satu faktor yang berperan penting adalah insentif jasa pelayanan yang diberikan kepada pegawai. Insentif ini dapat berupa gaji, tunjangan, atau bonus berdasarkan prestasi kerja, beban kerja, dan risiko kerja yang dihadapi pegawai. Beberapa permasalahan yang ditemui di RSUD Datu Kandang Haji meliputi fasilitas yang belum memadai bagi pegawai, kurangnya sistem insentif yang jelas dan transparan, serta minimnya pelatihan pengembangan karir. Orientasi pegawai baru di rumah sakit menunjukkan upaya peningkatan profesionalisme, namun masih diperlukan evaluasi lebih lanjut terkait insentif dan motivasi kerja.

Penelitian terdahulu mendukung pentingnya insentif dalam memotivasi pegawai. Ni Wayan Wahyuliani dan I Made Adi Suwandana (2020) menemukan bahwa insentif jasa pelayanan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar. Nurrahmi (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai, dengan motivasi menjadi variabel intervening yang meningkatkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja di RSUD H.A. Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Temuan ini menunjukkan relevansi insentif terhadap motivasi dan kinerja pegawai di berbagai rumah sakit daerah. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jasa pelayanan terhadap motivasi kerja pegawai di RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam merumuskan kebijakan insentif yang efektif serta meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit daerah tersebut.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan, yang beralamat di Jl. Lingkar Timur Km. 1,7 Kecamatan Paringin. Fokus penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh insentif jasa pelayanan terhadap motivasi kerja pegawai rumah sakit. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif karena menekankan pengukuran hubungan antara variabel independen berupa insentif jasa pelayanan dan variabel dependen berupa motivasi kerja pegawai. Pendekatan ini sesuai dengan rumusan masalah yang mengkaji hubungan pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan verifikatif. Metode deskriptif

digunakan untuk menggambarkan kondisi yang ada secara sistematis, faktual, dan akurat, sedangkan sifat verifikatif bertujuan menguji kebenaran hipotesis serta mengonfirmasi teori yang digunakan. Sumber data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh langsung melalui kuesioner, observasi, dan wawancara dengan pegawai, serta data sekunder yang diperoleh dari literatur, laporan, dokumen rumah sakit, dan referensi lain yang relevan.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai RSUD Datu Kandang Haji Balangan, sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik simple random sampling dengan perhitungan berdasarkan rumus Slovin. Dari populasi 583 pegawai, diperoleh sampel sebanyak 85 responden yang mewakili populasi secara optimal. Variabel penelitian terdiri dari insentif jasa pelayanan yang meliputi piecework, production bonus, commission, maturity curve, merit raise, nonmonetary incentives, dan executives incentives, serta motivasi kerja pegawai yang merujuk pada hierarki kebutuhan Maslow, mulai dari fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel dan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, observasi tidak terstruktur, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui regresi linier sederhana untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen. Uji validitas digunakan untuk menilai keakuratan instrumen, sedangkan uji reliabilitas memastikan konsistensi data. Selain itu, dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap dependen, uji normalitas untuk memastikan distribusi data normal, dan uji linearitas untuk memeriksa kesesuaian hubungan variabel dengan model linier. Metode ini diharapkan memberikan gambaran yang akurat mengenai pengaruh insentif jasa pelayanan terhadap motivasi kerja pegawai, sehingga hasilnya dapat menjadi dasar perbaikan kebijakan manajemen dan peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan.

PEMBAHASAN

A. Insentif Jasa Pelayanan (Variabel X)

a. *Piecework* (upah potong)

1) Imbalan

Dari 85 responden, mayoritas pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan menilai imbalan yang diterima sudah sesuai dengan tugasnya, yaitu 63 orang (74,1%) setuju, 20 orang (23,5%) sangat setuju, dan 2 orang (2,4%) kurang setuju. Observasi dan dokumentasi rumah sakit menunjukkan bahwa imbalan diberikan berdasarkan tugas pokok, fungsi, jabatan, dan golongan pegawai. Dengan demikian, imbalan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab dan posisi pegawai, sejalan dengan teori Marwansyah

(2016:295) yang menyatakan bahwa imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, berfungsi sebagai kompensasi atas kinerja dan dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan pegawai.

2) Penghasilan

Dari 85 responden, mayoritas pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan menilai penghasilan mereka sesuai dengan UMP/UMR Provinsi Kalimantan Selatan, yakni 45 orang (52,9%) setuju dan 20 orang (23,5%) sangat setuju. Observasi dan dokumentasi rumah sakit menunjukkan bahwa penghasilan diberikan berdasarkan tugas pokok, fungsi, jabatan, dan golongan pegawai. Dengan demikian, penghasilan pegawai sudah sepadan dengan standar UMP/UMR, sejalan dengan teori Marwansyah (2016:295) yang menyatakan bahwa penghasilan yang memadai dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja pegawai.

b. *Production bonus* (bonus produksi)

1) Target

Dari 85 responden, sebagian besar pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan menilai kinerja mereka sesuai target, yaitu 53 orang (62,4%) setuju dan 10 orang (11,8%) sangat setuju. Observasi dan dokumentasi rumah sakit menunjukkan bahwa kinerja pegawai mencerminkan tugas pokok, fungsi, jabatan, dan golongan masing-masing. Dengan demikian, kinerja pegawai secara umum sudah sesuai target, sejalan dengan teori Marwansyah (2016:295) yang menyatakan bahwa target merupakan sasaran yang ingin dicapai dan dapat diukur serta dievaluasi pencapaiannya.

2) Bonus Tambahan

Dari 85 responden, mayoritas pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan menerima bonus tambahan setiap bulan, yaitu 45 orang (52,9%) setuju dan 14 orang (16,5%) sangat setuju. Observasi dan dokumentasi menunjukkan bonus diberikan sesuai tugas pokok,

fungsi, jabatan, dan golongan pegawai. Dengan demikian, pemberian bonus rutin ini sejalan dengan teori Marwansyah (2016:295) yang menyebut bonus sebagai penghargaan atas kinerja atau kontribusi, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

c. *Commission* (komisi)

1) Kuantitas

Dari 85 responden, mayoritas pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan menilai bahwa komisi bulanan mencukupi kebutuhan hidup, dengan 62 orang (72,9%) setuju dan 10 orang (11,8%) sangat setuju. Observasi dan dokumentasi

menunjukkan komisi diberikan sesuai tugas pokok, fungsi, jabatan, dan golongan pegawai. Dengan demikian, jumlah komisi bulanan dinilai memadai, sejalan dengan teori Marwansyah (2016:295) yang menyebut kuantitas sebagai ukuran hasil kerja yang dapat dihitung.

2) Kesesuaian

Dari 85 responden, sebagian besar pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan menilai bahwa imbalan yang diberikan sudah sesuai ketentuan, dengan 65 orang (76,5%) setuju dan 14 orang (16,5%) sangat setuju. Observasi dan dokumentasi menunjukkan imbalan diberikan sesuai tugas, fungsi, jabatan, dan golongan pegawai. Dengan demikian, pemberian imbalan dinilai sesuai ketentuan, sejalan dengan teori Marwansyah (2016:295) yang menyatakan bahwa kesesuaian dengan standar mendukung pencapaian kinerja dan tujuan organisasi.

d. *Maturity Curve*

1) Kesempatan Naik Jabatan

Dari 85 responden, 44 orang (51,8%) menyatakan kurang setuju bahwa semua pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan memiliki kesempatan naik jabatan sesuai kemampuannya. Observasi dan dokumentasi menunjukkan kondisi serupa, bahwa kesempatan promosi belum merata. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peluang kenaikan jabatan masih terbatas, bertentangan dengan teori Marwansyah (2016:295) yang menyatakan bahwa kesempatan promosi dapat meningkatkan posisi, tanggung jawab, dan motivasi pegawai.

2) Tunjangan

Dari 85 responden, 58 orang (68,2%) menyatakan setuju bahwa semua pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan berhak menerima tunjangan sesuai jabatan. Observasi dan dokumentasi menunjukkan tunjangan telah diberikan berdasarkan jabatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tunjangan pegawai sesuai posisi mereka, sejalan dengan teori Marwansyah (2016:295) yang menyatakan bahwa tunjangan merupakan kompensasi tambahan untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi pegawai.

e. *Merit Raise*

1) Kenaikan Upah

Dari 85 responden, 40 orang (47,1%) setuju bahwa pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan menerima kenaikan upah atau insentif sesuai pelayanan yang diberikan. Observasi dan dokumentasi menunjukkan kenaikan tersebut memang diberikan berdasarkan kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kenaikan

upah/insentif telah sesuai dengan kontribusi pegawai, sejalan dengan teori Marwansyah (2016:295) yang menyatakan bahwa kenaikan upah bertujuan meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja.

2) Penilaian Kinerja

Dari 85 responden, 73 orang (85,9%) menyatakan setuju bahwa RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan menilai kinerja pegawainya dengan baik sesuai tugas masing-masing. Observasi dan dokumentasi menunjukkan penilaian kinerja dilakukan secara tepat dan sesuai tanggung jawab pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja di RSUD berjalan efektif, sejalan dengan teori Marwansyah (2016:295) yang menyebutkan bahwa penilaian kinerja adalah proses sistematis untuk mengevaluasi capaian pegawai dan menjadi dasar pengambilan keputusan terkait pengembangan, promosi, dan kompensasi.

f. *Nonmonetary Incentives*

1) Penghargaan

Dari 85 responden, 46 orang (54,1%) menyatakan setuju bahwa pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan yang setia diberikan penghargaan khusus. Observasi dan dokumentasi menunjukkan penghargaan diberikan sesuai dedikasi pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pegawai yang setia memperoleh apresiasi, sejalan dengan teori Marwansyah (2016:295) yang menyatakan penghargaan berfungsi sebagai bentuk apresiasi dan motivasi untuk meningkatkan dedikasi dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Kompensasi Finansial

Dari 85 responden, 73 orang (85,9%) setuju bahwa pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan menerima kompensasi finansial saat mengalami musibah atau sakit. Observasi dan dokumentasi menunjukkan kompensasi diberikan sesuai kondisi pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pegawai mendapatkan kompensasi finansial ketika menghadapi musibah atau sakit, sejalan dengan teori Marwansyah (2016:295) yang menyatakan kompensasi finansial merupakan imbalan berupa gaji, upah, bonus.

g. *Executives Incentives*

1) Pencapaian Target

Dari 85 responden, mayoritas setuju bahwa kinerja pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan meningkat, terutama dalam memberikan pelayanan prima kepada pasien kurang mampu. Observasi dan dokumentasi mendukung temuan ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pencapaian target kinerja pegawai meningkat sesuai dengan sasaran yang ditetapkan, sejalan dengan teori Marwansyah (2016:295) yang

menyatakan pencapaian target adalah proses mencapai tujuan melalui indikator kinerja yang terukur dan pelaksanaan yang efektif.

2) Pemberian Fasilitas

Dari 85 responden, mayoritas menyatakan bahwa dokter dan pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan yang berasal dari luar daerah menerima fasilitas rumah dinas. Observasi dan dokumentasi mendukung temuan ini. Kesimpulannya, pemberian rumah dinas diberikan sesuai ketentuan untuk mendukung tugas pegawai, sejalan dengan teori Marwansyah (2016:295) bahwa fasilitas dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas kerja.

B. Motivasi Kerja Pegawai (Variabel Y)

a. *Physiological* (Kebutuhan fisiologi)

1) Kebutuhan Sandang

Dari 85 responden, mayoritas menyatakan kebutuhan sandang pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan telah terpenuhi melalui pakaian dinas dan seragam yang layak. Observasi dan dokumentasi mendukung temuan ini. Kesimpulannya, semua pegawai telah memperoleh pakaian yang sesuai, sejalan dengan teori Maslow dalam Darmajaya (2017) bahwa sandang termasuk kebutuhan fisiologis dasar yang harus dipenuhi.

2) Kebutuhan Pangan

Dari 85 responden, sebagian besar menyatakan kebutuhan sehari-hari pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan, termasuk sembako, telah terpenuhi. Observasi dan dokumentasi mendukung hal ini, misalnya melalui pembagian makan siang bersama. Kesimpulannya, semua pegawai memperoleh kebutuhan sehari-harinya, sejalan dengan teori Maslow dalam Darmajaya (2017) yang menempatkan pangan sebagai kebutuhan fisiologis dasar yang harus dipenuhi sebelum kebutuhan lainnya..

3) Kebutuhan Papan

Dari 85 responden, mayoritas menyatakan bahwa pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan memiliki pendidikan tinggi dan tempat tinggal layak. Observasi dan dokumentasi mendukung hal ini, terlihat dari adanya rumah dinas bagi dokter dan pegawai. Kesimpulannya, pegawai telah memiliki pendidikan dan tempat tinggal memadai, sejalan dengan teori Maslow dalam Darmajaya (2017) yang menempatkan kebutuhan papan sebagai kebutuhan fisiologis dasar yang harus dipenuhi sebelum kebutuhan lainnya.

b. *Safety* (Kebutuhan tingkat dua)

1) Keamanan

Dari 85 responden, sebagian besar pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten

Balangan merasa aman saat bekerja, didukung oleh observasi dan dokumentasi yang menunjukkan adanya penjagaan di rumah sakit. Kesimpulannya, pegawai merasa aman selama bekerja, sesuai dengan teori Maslow dalam Darmajaya (2017) yang menempatkan kebutuhan keamanan sebagai kebutuhan dasar kedua setelah kebutuhan fisiologis, meliputi keamanan fisik, stabilitas, perlindungan dari bahaya, dan kepastian.

2) Kenyamanan

Dari 85 responden, sebagian besar pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, didukung oleh observasi dan dokumentasi yang menunjukkan kehadiran pegawai secara konsisten. Kesimpulannya, pegawai menikmati kenyamanan kerja yang tinggi, sesuai dengan teori Maslow dalam Darmajaya (2017), yang menyatakan bahwa kenyamanan tercapai ketika kebutuhan dasar fisiologis dan keamanan terpenuhi.

c. Social

1) Komunikasi

Dari 85 responden, mayoritas pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan menunjukkan komunikasi yang baik dengan pasien dan atasan, didukung oleh observasi dan dokumentasi yang menunjukkan kehadiran konsisten dan keterbukaan antarpegawai. Kesimpulannya, komunikasi efektif antarpegawai tercapai, sesuai dengan teori Maslow dalam Darmajaya (2017), yang menyatakan bahwa komunikasi mendukung pemenuhan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, sehingga meningkatkan kualitas hidup dan lingkungan kerja.

2) Kerjasama

Dari 85 responden, sebagian besar pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan menunjukkan kerja sama yang baik dengan pasien dan atasan, didukung oleh observasi dan dokumentasi yang menyoroti koordinasi rutin antara pegawai dan tenaga kesehatan. Kesimpulannya, kerja sama antarpegawai terjalin efektif, sesuai teori Maslow dalam Darmajaya (2017), yang menyatakan bahwa kerja sama mendukung pemenuhan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, sehingga meningkatkan kualitas hidup. Hal ini terlihat dari adanya komunikasi terbuka dan koordinasi yang konsisten dalam menangani pasien. Selain itu, kerja sama yang baik juga meningkatkan efisiensi pelayanan dan kepuasan pasien secara keseluruhan.

d. Esteem

1) Perhatian

Dari 85 responden, mayoritas pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten

Balangan merasa mendapat perhatian dari atasan, didukung oleh observasi dan dokumentasi yang menunjukkan koordinasi rutin terkait kondisi kerja. Kesimpulannya, perhatian atasan hadir secara konsisten, sejalan dengan teori Maslow dalam Darmajaya (2017), yang menyatakan bahwa perhatian mendukung pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan sosial, sehingga meningkatkan kualitas hidup dan kinerja pegawai.

2) Penghormatan

Dari 85 responden, sebagian pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan menyatakan bahwa pegawai teladan menerima penghormatan berupa tanda jasa, didukung oleh observasi dan dokumentasi mengenai upah atau gaji bulanan. Kesimpulannya, pegawai teladan mendapatkan penghargaan yang sejalan dengan teori Maslow dalam Darmajaya (2017), yang menyatakan penghormatan memenuhi kebutuhan penghargaan, meningkatkan pengakuan, apresiasi, harga diri, dan mendukung pengembangan potensi serta aktualisasi diri.

e. Self Actualization

1) Penghargaan

Dari 85 responden, sebagian pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan menyatakan bahwa penghargaan dan kenaikan upah diberikan sesuai kinerja, didukung observasi dan dokumentasi mengenai upah bulanan dan kenaikan tahunan. Kesimpulannya, pegawai berprestasi menerima penghargaan yang sesuai, sejalan dengan teori Maslow dalam Darmajaya (2017), yang menyebutkan bahwa penghargaan meningkatkan pengakuan, apresiasi, rasa percaya diri, harga diri, motivasi, serta kualitas hidup.

2) Kepuasan

Dari 85 responden, 49 orang (57,6%) setuju, 12 orang (14,1%) sangat setuju, 15 orang (17,6%) kurang setuju, dan 9 orang (10,6%) tidak setuju bahwa pegawai RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan merasa puas dengan upah/insentif yang diberikan setiap bulan. Observasi dan dokumentasi menunjukkan adanya upah rutin bulanan serta kenaikan berkala setiap tahun. Kesimpulannya, pegawai umumnya merasa puas dengan kompensasi yang diterima. Hal ini sejalan dengan teori Maslow dalam Darmajaya (2017), yang menyatakan bahwa kepuasan meningkat ketika kebutuhan dasar, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terpenuhi secara bertahap.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh insentif jasa pelayanan terhadap motivasi kerja pegawai di RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $8,856 > t$ tabel 1,989. Hal ini menunjukkan bahwa insentif jasa pelayanan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, sehingga hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak.
2. Nilai R^2 sebesar 0,480 mengindikasikan bahwa insentif jasa pelayanan memengaruhi motivasi kerja pegawai sebesar 48%, sedangkan 52% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
3. Analisis instrumen menunjukkan beberapa permasalahan yang perlu perhatian, antara lain: pada variabel X, sebagian pegawai merasa kurang mendapat pengakuan atas kontribusinya serta terdapat ketidakadilan dalam pemberian fasilitas rumah dinas, terutama bagi pegawai yang berdomisili di luar daerah. Pada variabel Y, pegawai menilai perhatian, penghormatan, dan kepuasan kerja kurang optimal karena atasan lebih fokus pada tugas dan target, sehingga kesejahteraan pegawai kurang mendapat perhatian.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya insentif jasa pelayanan yang adil dan perhatian atasan yang memadai untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2018. *Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik*. [Online] Tersedia untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel.
- Anonim, 2020. *Peraturan Bupati Kabupaten Balangan Nomor 32 Tahun 2020 tentang Penerapan Absensi Secara Online di Lingkungan Instansi Pemerintahan Kabupaten Balangan*.
- Anonim, 2023. *Peraturan Bupati Balangan Nomor 2 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara*.
- Anonim, 2016. *Surat Menteri PANRB No/B/2338/M.PANRB/06/2016 tentang Penggunaan Absensi Berbasis Elektronik di Lingkungan Instansi Pemerintahan*.
- Anonim, n.d. *Profil Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Daerah Balangan (RSUD) Kabupaten Balangan*.
- Habibah, N., 2021. *Melakukan penelitian tentang Efektivitas Absensi Elektronik di Kecamatan Panyileukan Kota Bandung*. Sarjana thesis, UIN Sunan Gunung Djati Bandung. [Online] Available at: <https://etheses.uinsgd.ac.id/id/eprint/42477> [Accessed 24 August 2025].
- Indrawijaya, A. and Ibrahim, A., 2014. *Teori Perilaku Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Kasim, A., 2017. *Pengukuran Efektivitas dalam Organisasi*. Jakarta: PAU Ilmu-Ilmu Sosial UI.
- Mesiono, 2018. *Efektivitas Manajemen Berbasis Madrasah/Sekolah*. Yogyakarta: Perkumpulan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (PPMPI).
- Mutiarin, dkk., 2014. *Manajemen Birokrasi dan Kebijakan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Miles, M.B., Huberman, A.M. and Saldana, J., 2014. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. 3rd ed. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Mohd Dahlan, R.A., 2017. *Efektivitas Absensi Elektronik Terhadap Disiplin dan Kinerja PNS di Kabupaten Kutai Kartanegara*. *Jurnal Gerbang Hitam Balidbangda Kab. Kukar*, 11(1).
- Pasalong, H., 2017. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Safuan, S. and Rahman, D., 2021. *Penerapan Sistem Absensi Online Berbasis Android (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Daerah Kabupaten Majalengka Jawa Barat)*. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Bisnis*, 3(1), pp.267–275. doi:10.47233/jteksis.v3i1.224.
- Siagian, S.P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara PT Prenhallindo.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, n.d. *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Steers, R.M., 2014. *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Tim Penyusun, 2024. *Pedoman Pelaksanaan Penelitian*. Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat STIA Amuntai. [Online] Available at: https://repository.unsri.ac.id/144964/1/RAMA_63201_07011182025011_0009026012_01_front_ref.pdf [Accessed 24 August 2025].