

Ekawati_216110100017 Bab 1,2,3,4.pdf.pdf *by*

Submission date: 05-May-2023 02:36PM (UTC+0700)

Submission ID: 2084891177

File name: Ekawati_216110100017 Bab 1,2,3,4.pdf.pdf (519.52K)

Word count: 9892

Character count: 61825

ANALISIS MOTIVASI, KINERJA DAN BEBAN KERJA PERAWAT TERHADAP JENJANG KARIER KEPALA RUANGAN MELALUI PEMBERIAN INSENTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Ekawati¹⁾, Supardi²⁾

¹⁾Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾FBHIS, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

* Email Penulis Korespondensi : supardi@umsida.ac.id

Abstract. Nurses have an important role in hospital services. In addition to carrying out functional duties, nurses are also required to carry out managerial duties as head of the room, but many do not want to be head of the room for various reasons. This study aims to analyze the motivation, performance and achievements of nurses on the career path of the head of the room through the provision of allowances. This research method is a quantitative approach with a correlational description method. The sampling technique used was purposive sampling, namely a sampling technique using special criteria that became a research requirement, namely nurses with a minimum Bachelor's Degree in Nursing with a working period of more than 3 years and already being in charge of a shift of 70 people. Data collection using a questionnaire. Data analysis in this study used Partial Least square (PLS) analysis using SmartPLS3.0 software. The results showed that motivation had no significant positive effect on incentives, performance had no significant negative effect on incentives, workload had a significant positive effect on incentives, motivation had no significant positive effect on career paths, performance had a significant positive effect on career paths, workload had no positive effect on significant effect on career paths, motivation has no significant positive effect on career paths through the provision of incentives, performance has an insignificant negative effect on career paths through the provision of incentives and workload has a significant positive effect on career paths through the provision of incentives.

Keywords – Motivation, Performance, Achievement, Career Path, Benefits

Abstrak. Perawat mempunyai peran penting dalam pelayanan di rumah sakit. Selain menjalankan tugas fungsional, perawat juga diuntut menjalankan tugas manjerial sebagai kepala ruangan, akan tetapi banyak yang tidak mau menjadi kepala ruangan dengan berbagai macam alasan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi, kinerja dan prestasi perawat terhadap jenjang karier kepala ruangan melalui pemberian insentif. Metode penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskripsi korelasional. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan kriteria khusus yang menjadi syarat penelitian, yaitu perawat dengan Pendidikan minimal S1 Keperawatan dengan masa kerja di atas 3 tahun dan sudah menjadi penanggung jawab shift sebanyak 70 orang. Pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis Partial Least square (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap insentif, kinerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap insentif, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap insentif, motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap jenjang karir, kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap jenjang karir, beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap jenjang karir, motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap jenjang karir melalui pemberian insentif, kinerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap jenjang karir melalui pemberian insentif dan beban kerja positif signifikan terhadap jenjang karir melalui pemberian insentif.

Kata Kunci - Motivasi, Kinerja, Beban kerja, Jenjang karier kepala ruangan, Insentif

I. PENDAHULUAN

Rumah Sakit Anwar Medika adalah salah satu rumah sakit swasta di Kabupaten Sidoarjo yang mempunyai fasilitas pelayanan kesehatan yang lengkap, mulai dari pelayanan pasien gawat darurat, pelayanan rawat jalan, dan pelayanan rawat inap. Pelayanan rawat jalan terdiri dari bermacam-macam spesialis dengan di dukung alat penunjang medis yang lengkap. Sedangkan pelayanan rawat inap mempunyai sekitar 356 tempat tidur yang tersebar di sebelas unit ruangan yang dipimpin oleh satu kepala ruangan di masing-masing unit. Selain fasilitas yang lengkap, rumah sakit juga didukung oleh tenaga kesehatan yang kompeten, baik dari segi tenaga medis maupun paramedisnya. Disamping

tugas sebagai tenaga fungsional yaitu memberikan pelayanan kepada pasien, perawat juga dituntut menjalankan tugas sebagai kepala ruangan.

Di era pandemi seperti saat ini, rumah sakit dituntut untuk menyediakan ruangan khusus untuk melayani pasien yang terpapar virus covid-19, disamping itu juga rumah sakit harus menambah ruang rawat inap apabila jumlah pasien meningkat sehingga kebutuhan akan tenaga kepala ruangan menjadi bertambah. Hal ini terkendala sumber daya manusia yang akan dijadikan sebagai kepala ruangan tidak ada. Untuk bisa mendapatkan calon kepala ruangan maka diadakan audisi pemilihan kepala ruangan, akan tetapi jumlah perawat yang mengikuti audisi tersebut sedikit. Motivasi perawat untuk mengikuti audisi pemilihan kepala ruangan tidak ada sehingga diberlakukan aturan wajib bagi penanggung jawab shift untuk mengikuti audisi. Motivasi perawat bisa muncul dari individu sendiri atau orang lain. Faktor dari luar yang bisa meningkatkan motivasi adalah pemberian *reward* atau penghargaan yang diberikan kepada perawat yang mempunyai prestasi dan kinerja baik serta pelaksanaan jenjang karir.

Pengembangan karir atau jenjang karir perawat adalah pelaksanaan dari beberapa program karir yang sudah ditetapkan untuk memberikan perawat jabatan yang sesuai dengan Pendidikan, keahlian, kemampuan dan kompetensi perawat. Sistem jenjang karir perawat berkembang seiring dengan tuntutan Akreditasi Rumah Sakit dan ditetapkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 40 tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinik sudah ditetapkan dan disebutkan bahwa pola jenjang karir profesional perawat yang terdiri dari perawat klinik (PK), perawat manajer (PM), perawat pendidik (PP) dan perawat riset (PR). Jenjang karir profesional perawat klinik sudah berjalan, oleh karena itu kompetensi perawat manajer sebagai pemimpin dan kompetensi kepemimpinan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan sehingga bisa memberikan kenyamanan dan tercipta lingkungan kerja yang kondusif bagi staf perawat [1].

Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan No. 40 tahun 2017 [2], disamping pengembangan karir perawat profesional, sebenarnya perawat juga bisa mengembangkan karir manajerial pada posisi struktural seperti kepala ruangan atau kepala instalasi. Akan tetapi dalam pelaksanaan di lapangan masih sering terjadi kekosongan jabatan kepala ruangan dikarenakan tidak banyak perawat yang mau menduduki jabatan tersebut dengan berbagai macam alasan. Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Wahyu Kusumadi Retnoningtyas dkk di RSCM tahun 2020 tentang Pengembangan jenjang perawat manajer di rumah sakit menyebutkan bahwa pengembangan karir perawat manajer belum optimal karena belum ada pedoman pola jenjang karir perawat manajer. Berbagai penelitian terdahulu banyak mengangkat tentang pengaruh motivasi, kinerja, prestasi terhadap jenjang karir perawat klinik [3]. Akan tetapi pengaruh motivasi, kinerja terhadap jenjang karir perawat manajer sedikit diteliti sehingga penelitian tentang jenjang perawat manajer perlu dilakukan untuk mengisi gap empiris ini dan mengetahui sejauh mana pelaksanaan jenjang karir perawat manajer di rumah sakit.

Penelitian terdahulu tentang faktor motivasi dengan implementasi sistem jenjang karier perawat pelaksana yang dilakukan oleh Fauziah dkk di RSU Aceh tahun 2021 menyebutkan bahwa motivasi berhubungan dalam peningkatan jenjang karier seorang perawat pelaksana di rumah sakit, motivasi perawat yang tinggi akan menjadi faktor pendorong kuat dalam mengembangkan profesionalisme melalui Pendidikan dan pelatihan [4]. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agung Tri Nugraha di Rumah sakit Pertamina Jaya tahun 2015 tentang analisis pengaruh kinerja perawat terhadap penerapan sistem jenjang karier perawat profesional menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara kinerja dengan penerapan sistem jenjang karir perawat profesional [5]. Studi yang dilakukan oleh Vespian Candra S. dkk tentang persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir di RS X Kabupaten Jember menyebutkan bahwa persepsi perawat yang kurang tentang jenjang karir karena kurangnya sosialisasi tentang tujuan dari pengembangan karir [6]. Penelitian Muhadi [7] tentang implementasi PMK No. 40 tahun 2017 RSI Surabaya menyebutkan bahwa promosi jabatan dilakukan melalui teknik pendekatan *peer group*, kedekatan secara emosional dengan perawat yang dipromosikan. Sedangkan menurut Tatiana Siregar [8] faktor paling dominan yang mempengaruhi pengembangan jenjang karir adalah kebijakan (*politicking*) kemudian disusul kinerja dan penghargaan kerja serta adanya peluang untuk mengembangkan karir.

Rumah Sakit Anwar Medika merupakan rumah sakit dengan fasilitas yang lengkap dan sudah seharusnya mempunyai perawat-perawat manajer yang handal dan kompeten supaya penyelenggaraan asuhan dan penyelenggaraan pelayanan keperawatan yang diberikan bisa memenuhi kebutuhan pasien. Hal tersebut menegaskan bahwa perawat manajer harus kompeten dalam menjaga mutu, menciptakan kepercayaan staf, membuat lingkungan kerja yang kondusif dan menjadi contoh supaya bisa mempertahankan praktik keperawatan yang baik [9]. Di Rumah Sakit Anwar Medika kesulitan mencari SDM yang bisa menempati posisi kepala ruangan. Hal ini dikarenakan tidak banyak perawat yang mau meningkatkan jenjang karir mereka pada jabatan struktural, mereka lebih memilih menjalankan tugasnya sebagai perawat pelaksana. Hasil wawancara sekilas dengan beberapa perawat mengatakan bahwa “saya tidak mau menjadi kepala ruangan, saya ingin jadi perawat pelaksana saja”. Perawat yang lain mengatakan bahwa “saya tidak mau jadi kepala ruangan karena terlalu banyak tugas dan beban”. Ada juga perawat yang mengatakan “saya takut jadi kepala ruangan karena terlalu banyak tuntutan”. Dan ada juga yang menjawab “saya tidak mau menjadi kepala ruangan karena takut tidak bisa menjadi pemimpin yang baik”. Serta ada yang menganggap apabila menjadi kepala ruangan maka waktu yang tersisa untuk pekerjaan akan lebih banyak. Dari hasil jawaban

mereka bisa disimpulkan bahwa mereka tidak ada motivasi untuk pengembangan karir bagi dirinya sendiri. Padahal dengan kenaikan jenjang karir, perawat bisa mendapatkan jabatan lebih tinggi di tingkat struktural yang akan berpengaruh pada besarnya tunjangan yang akan mereka terima [10].

Karena tidak adanya SDM yang bisa ditunjuk sebagai kepala ruangan, maka manajemen memutuskan untuk menunjuk 1 SDM untuk membawahi dua unit ruang perawatan. Hal ini tentunya menimbulkan berbagai masalah dalam pelaksanaannya, kepala ruangan tidak bisa fokus memimpin unit saja karena kurangnya supervisi dan harus berpindah tempat. Selain masalah kepatuhan administrasi, masalah yang muncul diantaranya kepatuhan perawat dalam menjalankan standart prosedur operasional kurang, sehingga bisa menyebabkan kejadian yang tidak diinginkan yang berhubungan dengan keselamatan pasien yang bisa mengakibatkan cedera pada pasien. Hal ini akan menyebabkan komplain dari keluarga pasien apabila ada kesalahan prosedur, di samping itu juga akan mengakibatkan turunnya mutu pelayanan sehingga penilaian masyarakat menjadi buruk dan pada akhirnya akan mengakibatkan turunnya jumlah kunjungan pasien karena turunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan di rumah sakit. Oleh sebab itu, adanya kehadiran seorang kepala ruangan di suatu unit menjadi sangat penting untuk melakukan monitoring dan evaluasi berjalannya pelayanan asuhan keperawatan yang diberikan sehingga mutu pelayanan bisa tetap terjaga dengan baik dan tidak terjadi kesalahan prosedural.

Berdasarkan fenomena tersebut diatas, masalah yang muncul adalah tidak adanya SDM perawat yang akan dijadikan sebagai kepala ruangan pada saat membuka ruangan baru sehingga akan menyebabkan kesulitan operasional pelayanan pasien. Oleh sebab peneliti ingin melakukan analisis terkait motivasi perawat mengikuti program kenaikan jenjang karir kepala ruangan di Rumah Sakit Anwar Medika. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap pemberian insentif karyawan? 2) Apakah kinerja berpengaruh terhadap pemberian insentif karyawan? 3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap pemberian insentif karyawan? 4) Apakah motivasi berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan? 5) Apakah kinerja berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan? 6) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan? 7) Apakah motivasi berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif sebagai variabel *intervening*? 8) Apakah kinerja berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif sebagai variabel *intervening*? 9) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif sebagai variabel *intervening*?

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap pemberian insentif 2) Untuk mengetahui pengaruh variabel kinerja terhadap pemberian insentif 3) Untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja terhadap pemberian insentif 4) Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap jenjang karir kepala ruangan 5) Untuk mengetahui pengaruh variabel kinerja terhadap jenjang karir kepala ruangan 6) Untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja terhadap jenjang karir kepala ruangan 7) Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif sebagai variabel *intervening* 8) Untuk mengetahui pengaruh variabel kinerja terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif sebagai variabel *intervening* 9) Untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif sebagai variabel *intervening*

II. KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi terdiri dari kata *Motive* yang artinya dorongan atau dalam Bahasa Inggris *to move*. Motif artinya kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang mendorong untuk bertindak (*driving force*). Motif berhubungan dengan faktor-faktor lain baik internal maupun eksternal. Motivasi diartikan juga sebagai energi (kekuatan) seseorang yang bisa menyebabkan tingkat entusiasme dan persistensi dalam melakukan suatu pekerjaan, baik yang berasal dari dalam diri seseorang (motivasi intrinsik) atau yang dari luar (motivasi ekstrinsik) [11]. Motivasi Intrinsik adalah motif-motif yang timbul sendiri tidak perlu dorongan dari luar, karena setiap orang mempunyai dorongan untuk mengerjakan sesuatu. Misal seseorang yang mempunyai hobi membaca, maka akan rajin membaca berbagai macam buku tanpa ada yang menyuruh melakukannya. Sedangkan motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang timbul karena ada rangsangan dari luar. Misal seseorang akan belajar apabila ada ujian dengan tujuan ingin mendapatkan nilai yang baik.

Teori motivasi menurut Abraham Maslow [12] menyebutkan bahwa pada dasarnya setiap orang mempunyai kebutuhan pokok. Ada lima tingkatan berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah yang disebut sebagai Hirarki kebutuhan Maslow. Lima kebutuhan tersebut adalah (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan akan rasa cinta dan memiliki, (4) kebutuhan akan penghargaan dan (5) kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan psikologis berhubungan dengan pemenuhan keperluan biologis paling mendasar seperti makanan, rumah, kesehatan, dan keperluan fisik yang lain, serta kebutuhan akan *safety* yaitu perasaan aman di lingkungan fisik dan psikis. Kebutuhan sosial berkaitan dengan kebutuhan individu terhadap rasa sayang, keinginan untuk diterima dan ingin memiliki. Kebutuhan untuk dihormati yaitu keadaan seseorang yang mengharapkan kehadirannya di anggap oleh orang lain, sehingga dirinya merasa berhak untuk menggapai keinginan seperti orang lain. Maslow menyebutkan bahwa seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan paling mendasar (*fisiologis*) sebelum memikirkan perilaku pada

kebutuhan tertinggi (*self actualization*). Motivasi seseorang untuk berperilaku yang mengarah kepada pemenuhan kebutuhannya semakin kuat apabila kebutuhan seseorang sangat kuat.

Abraham Maslow menyebutkan bahwa untuk menuju tingkatan kebutuhan selanjutnya, individu bisa memakai kuasa motivasi guna mendorong individu tersebut untuk mencapai tingkat kebutuhan di tingkat atasnya. Terdapat dua macam kuasa motivasi yang bisa dipakai seseorang untuk mencapai kebutuhan tersebut, yaitu *deficiency growth* yang artinya motivasi kekurangan, dan yang kedua adalah *motivation growth* yang artinya motivasi perkembangan. Keduanya memiliki arti yang berbeda. *Deficiency growth* adalah tindakan yang dilakukan seseorang pada proses untuk memenuhi kekurangan individu. Sedangkan *motivation growth* adalah dorongan yang timbul secara alami dari diri sendiri dan bermanfaat sebagai penyemangat untuk meraih cita-cita dan tujuan mereka.

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja sebenarnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang di capai oleh pekerja dalam melakukan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang sudah diberikan [13]. Kinerja adalah semua hasil yang diperoleh serta merujuk pada aktivitas pencapaian serta penerapan suatu pekerjaan yang diinginkan. Menurut Stoner [14], menyebutkan bahwa kinerja yaitu fungsi dari keinginan, kecakapan, dan pandangan peranan. Bernadin dan russel [15] menyebutkan kinerja sebagai hasil yang didapatkan dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Menurut [16] mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang diraih oleh seseorang yang ditetapkan oleh kemampuan karakteristik individu serta pandangan terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut [17] prestasi kerja adalah hasil kerja yang diraih seseorang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya, yang berdasarkan kemahiran, pengetahuan, ketekunan serta waktu. Sesuai dengan beberapa pendapat tersebut maka bisa disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah hasil yang diperoleh dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan baik secara jumlah maupun mutu melalui tindakan yang berorientasi pada tujuan yang ingin di capai serta tercapainya ukuran pelaksanaan.

Menurut [18] tipe penilaian prestasi kerja mencakup tiga aspek yaitu : *identification, measurement, dan management* mengenai prestasi kerja dalam perusahaan. *Identification* adalah mengidentifikasi semua ketentuan yang menjadi wilayah kerja seorang pemimpin untuk melakukan tes penilaian prestasi kerja. *Measurement* atau pengukuran merupakan bagian tengah dari metode penilaian, untuk membentuk managerial judgment prestasi kerja mengelompokkan hasil baik dan jeleknya. *Management* adalah pengukuran prestasi kerja untuk karyawan dan memberikan mekanisme penting untuk pimpinan supaya dipakai dalam menjeaskan tujuan-tujuan dan ketentuan-ketentuan kerja dan memberi dorongan karyawan di waktu yang akan datang. Hal tersebut bisa digunakan untuk memperbaiki kinerja organisasi secara menyeluruh melalui perbaikan prestasi kerja karyawan oleh manajer lini.

Pengukuran kinerja adalah suatu metode organisasi untuk mengukur kinerja karyawannya. Dengan tujuan untuk memberikan feedback kepada karyawan dalam usaha memperbaiki kinerjanya serta meningkatkan produktivitas perusahaan, terutama yang berhubungan dengan kebijaksanaan kepada pegawai misalnya untuk tujuan kenaikan upah, promosi, latihan dan Pendidikan. Menurut [19] menilai kinerja dari berbagai macam sudut pandang. Ada tujuh standar yang bisa di pakai dalam pengukuran kinerja individu yaitu : (1) kualitas, adalah hasil pekerjaan yang sudah dilakukan dan memenuhi kriteria yang diharapkan, (2) produktivitas, adalah kuantitas yang di hasilkan atau jumlah kegiatan yang bisa diselesaikan. (3) ketepatan waktu, adalah bisa menyelesaikan pada saat yang sudah ditentukan serta memanfaatkan waktu yang ada untuk kegiatan lain, (4) efektifitas, adalah pemberdayaan secara optimal sumber daya yang ada pada perusahaan untuk meningkatkan laba dan mengurangi kerugian, (5) kemandirian, adalah bisa melakukan tugas tanpa bantuan untuk menghindari produk yang merugikan, (6) komitmen kerja, adalah perjanjian kerja antara pegawai dan perusahaannya, (7) tanggung jawab pegawai kepada perusahaannya.

Menurut Byar dan Rue [20] menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ada dua yaitu faktor lingkungan dan individu. Menurut Sutrisno [16] menyebutkan bahwa faktor-faktor yang bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi. Semua komponen penilaian tersebut harus ada di dalam pelaksanaan evaluasi supaya hasil evaluasi bisa menggambarkan prestasi kerja dari para karyawan. Prestasi kerja bisa diartikan sebagai hasil yang diperoleh oleh seseorang sesuai ukuran yang di tetapkan untuk pekerjaan yang dilakukan.

Faktor-faktor prestasi kerja yang harus di nilai yaitu : kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap, dan kehadiran [17]. *Performance appraisal* (Penilaian prestasi kerja) adalah salah satu pekerjaan yang paling penting untuk semua pimpinan. Pimpinan menilai prestasi seorang anak buah secara tepat, dan memberikan hasil penilaian itu tanpa menyebabkan rasa kecewa untuk karyawan tersebut. Penilaian tersebut bisa memberikan informasi terkait hasil pekerjaannya sehingga karyawan tersebut bisa menentukan apa yang harus dilakukan selanjutnya, sehingga bisa merubah sikap kerjanya supaya bisa lebih berprestasi. Karyawan juga bisa memperkirakan berapa insentif yang akan diterima di masa yang akan datang.

Beban Kerja

Astianto dan Suprihhadi [21] mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu ketidakseimbangan antara kemampuan atau kapasitas pegawai dengan ketentuan pekerjaan yang harus dilaksanakan. Menurut Vanchapo [22] beban kerja adalah beberapa kegiatan yang harus selesai dalam periode tertentu oleh seseorang. Sedangkan menurut Koesmowidjojo [23] beban kerja merupakan banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang singkat. Oleh sebab itu bisa disimpulkan bahwa beban kerja adalah beberapa tugas yang harus dilaksanakan pada periode tertentu yang apabila beberapa tugas tersebut bisa selesai pada waktu yang ditentukan maka keseimbangan pekerjaan tetap terjaga yang akan berpengaruh terhadap produktivitas yang efisien sehingga perlu dilaksanakan kajian dan proses penentuan sumber daya dan proporsional waktu dalam penentuannya.

Beban kerja menurut Koesmowidjojo dibagi menjadi dua jenis, yaitu : (1) Beban kerja kuantitatif yaitu suatu jumlah tugas besar yang harus dilakukan, contoh waktu kerja yang cukup tinggi, beban kerja yang cukup tinggi, atau berupa tingginya tanggung jawab dari tugas yang diembannya. (2) beban kerja kualitas yaitu capak atau tidaknya seorang karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan. Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yaitu tuntutan kerja yang bersumber dari luar seperti tugas, organisasi, serta lingkungan kerja. Sedangkan faktor internal beban kerja yang berasal dari dalam karyawan itu karena adanya reaksi terhadap beban kerja eksternal, seperti faktor somatis dan psikis.

Menurut Munandar [24], ada tiga indikator dalam beban kerja yaitu : (1) Target yang harus dicapai, artinya apabila seseorang pegawai memandang target dari pekerjaan yang dilakukan tinggi, maka pegawai tersebut akan merasa terbebani. (2) Kondisi pekerjaan, dimana seorang karyawan merasa mempunyai beban kerja yang berat ketika karyawan tersebut di berikan pekerjaan yang membutuhkan penyelesaian masalah atau bekerja diluar waktu yang ditentukan untuk mengatasi masalah yang ada. (3) Standar pekerjaan, yaitu apabila perusahaan menetapkan standar pekerjaan yang harus selesai pada waktu tertentu dan karyawan tidak mampu menyelesaikan, maka karyawan akan menganggap itu adalah beban kerja yang berat. Beban kerja akan mempengaruhi stress kerja, semakin tinggi beban kerja seseorang maka akan semakin tinggi stress kerja pada orang tersebut [25].

Insentif

Insentif adalah salah satu pemberian imbalan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas kinerjanya [26]. Sedangkan menurut [27] insentif adalah suatu dorongan untuk karyawan yang bertujuan memotivasi karyawan dalam melakukan tindakan untuk mencapai visi perusahaan. Pemberian insentif bisa dalam bentuk materiil atau non materiil yang bisa menjadikan motivasi bagi karyawan supaya bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan bisa mencapai tujuan yang diharapkan [28].

Insentif bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan lebih semangat lagi bekerja sebagai usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, insentif juga mempunyai tujuan meningkatkan produktivitas dalam pelaksanaan tugas, oleh sebab itu pemberian insentif harus dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan, supaya bisa menjadikan karyawan bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya [27]. Menurut Wibowo [29] pemberian insentif ada beberapa bentuk yaitu : *piecework, production bonuse, commissions, maturity curves, merit raises, pay for knowledge, non monetary incentives, executive incentives, international incentives*.

Menurut Wibowo pemberian insentif ada beberapa macam, yaitu : (1) *Piecwork*, adalah pemberian jasa dinilai dari jumlah unit atau barang atau jasa di hasilkan. (2) *Production bonuse*, adalah *reward* yang diberikan karena kinerja yang melampaui target yang ditentukan. (3) *Commissionis* adalah proporsi nilai jual. (4) *Meturity curves* yaitu pembayaran atas dasar prestasi rangking. (5) *Merit raises* yaitu pemberian kenaikan gaji sesudah penilaian kinerja. (6) *Pay for knowledge*, yaitu pembayaran atas dasar kompetensi menciptakan inovasi. (7) *Non monetary incentives* yaitu pemberian *reward* berupa sertifikat, plakat, liburan. (8) *Executive incentives* yaitu pemberian jasa terhadap eksekutif dengan pertimbangan keseimbangan hasil jangka pendek dengan prestasi jangka panjang. (9) *International incentives* yaitu pemberian jasa karena penempatan seseorang di luar negeri.

Jenjang karier

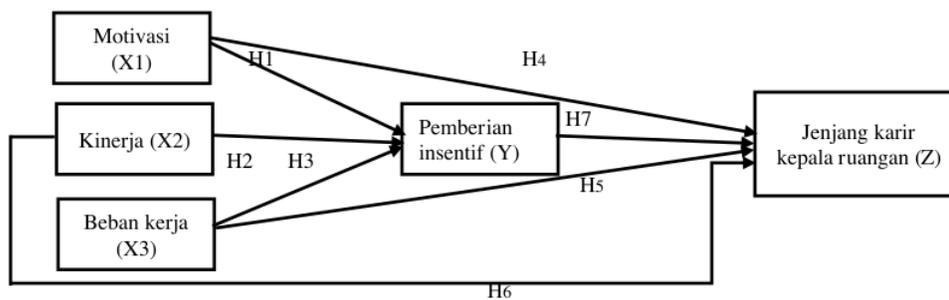
Menurut Handoko [30] karier adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dilaksanakan selama masa kehidupan seseorang. Menurut Dessler [31] menyebutkan bahwa karier adalah tugas yang dimiliki oleh seseorang pada kurun waktu tahunan. Unsur karir yang bagus sesuai dengan yang disebutkan oleh Moekijat [32] bisa memberikan penghargaan yang sesuai dengan masa kerja dan loyalitas dari pegawai sehingga pegawai tersebut mendapatkan kesempatan untuk diberikan penghargaan yang layak. Pengembangan karir bertujuan untuk mengembangkan para karyawan untuk bisa di promosikan, untuk menyalurkan bakat karyawan, untuk support pertumbuhan, mengurangi penimbunan, membuat pegawai puas serta untuk peningkatan karir. Pengembangan karir sejatinya mempunyai orientasi pada pertumbuhan organisasi dalam menghadapi tantangan usaha di masa depan. Tiap-tiap organisasi/insititusi harus siap menghadapi realita, bahwa keberadaannya di masa mendatang bergantung pada sumber daya manusia [33]. Dengan tidak adanya SDM yang kompetitif maka perusahaan akan menghadapi kemunduran dan pada akhirnya tidak akan mampu bersaing menghadapi kompetitor. Oleh sebab itu, perusahaan wajib melaksanakan bimbingan karir

kepada karyawan secara terencana dan berkelanjutan.

Jenjang karir perawat yaitu suatu perencanaan dan pelaksanaan rencana karier yang bisa dipakai untuk perawat pada jenjang yang sesuai dengan bidangnya, serta memberikan kesempatan yang lebih baik berdasarkan kompetensi dan potensi perawat [34]. Pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan individu yang dikerjakan seseorang guna meraih suatu karier [30]. Sesuai dengan definisi tersebut maka bisa disimpulkan bahwa jenjang karier adalah proses dalam meningkatkan dan menambah kemampuan pegawai yang dikerjakan secara resmi dan berkelanjutan guna mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

Menurut Siagian [35] ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, diantaranya adalah : perlakuan yang adil dalam peningkatan karir, keterlibatan atasan langsung, penjelasan tentang semua kesempatan promosi, keinginan untuk di promosikan, serta tingkat kepuasan karyawan. Menurut A.Sihotang [36] ada beberapa indikator pengembangan karir yaitu : (1) Kebijakan organisasi yang menjadi penentu ada atau tidaknya pengembangan karir di perusahaan. (2) Prestasi kerja karyawan yang menjadi pedoman bagi perusahaan pada waktu pelaksanaan pengembangan karir. (3) Latar belakang Pendidikan, apabila Pendidikan karyawan tinggi maka akan mudah untuk meningkatkan karir, tetapi bila Pendidikannya rendah akan sulit untuk mengembangkan karir. (4) Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka menunjang peningkatan kualitas kerja dan karir karyawan di masa depan.

Berdasarkan kajian konsep dan temuan sebelumnya maka ditentukan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut (Gambar1)



Gambar 1
Kerangka Konsep Penelitian
Sumber : Diolah peneliti (2022)

Hipotesis penelitian

Sesuai dengan kerangka konsep penelitian, maka ditetapkan beberapa hipotesis penelitian yaitu $H1$: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap pemberian insentif, $H2$: Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap pemberian insentif, $H3$: Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pemberian insentif, $H4$: motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan, $H5$: kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan, $H6$: Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan dan $H7$: Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan, $H8$: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif sebagai variabel *intervening*. $H9$: Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif sebagai variabel *intervening*. $H10$: Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif sebagai variabel *intervening*.

III. METODE

Desain penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskripsi korelasional, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk masalah yang nyata atau yang ada saat ini, melalui proses pengumpulan data, penyusunan data dan analisis data kemudian di jelaskan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional*, yaitu pengumpulan data variabel independent dan dependen pada waktu yang sama. Tujuannya adalah untuk

mengetahui dinamika hubungan antara faktor akibat dengan efek, melalui pendekatan, pengawasan, atau pengumpulan data di waktu yang sama [37].

Populasi dan sampel

Populasi adalah keseluruhan dari semua komponen yang akan dilakukan riset yang mempunyai sifat yang sama, dapat berbentuk seseorang dari suatu golongan, kejadian, atau obyek yang akan diteliti [38]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Anwar Medika yang berjumlah 318 orang. Sampel adalah beberapa bagian dari total dan karakteristik yang ada dalam populasi tersebut, ataupun Sebagian kecil dari bagian populasi yang ditunjuk berdasarkan teknik tertentu sehingga bisa mewakili populasinya [39]. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan kriteria khusus yang menjadi syarat penelitian. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah perawat dengan Pendidikan minimal S1 Keperawatan dengan masa kerja di atas 3 tahun dan sudah menjadi penanggung jawab shift sebanyak 97 orang. Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Anwar Medika di daerah Kabupaten Sidoarjo yang beralamat di Jalan Raya Bypass Krian Sidoarjo.

Variabel penelitian

Variabel adalah bahan penelitian, atau sesuatu yang menjadi pusat perhatian suatu riset [40]. Variabel bebas atau independent adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X1), kinerja (X2), beban kerja (X3). Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang diteliti dan di ukur untuk menetapkan adanya pengaruh variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah jenjang karir kepala ruangan (Z). Variabel intervening atau variabel penghubung adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak tidak bisa diobservasi dan diukur [41]. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah pemberian tunjangan. Diharapkan dalam penelitian ini akan terjadi peningkatan motivasi, kinerja, dan prestasi kerja perawat setelah tahu posisi jenjang karir struktural.

Teknik pengumpulan data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pengumpulan kuisioner. Pengumpulan data primer dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden yang sudah sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan. Pertanyaan dibuat menggunakan skala *likert*. Menurut Ferdinand [42] skala *likert* adalah sebuah perpanjangan dari skala semantik. Skala *likert* dipakai untuk menilai perbuatan, gagasan, dan pandangan seseorang atau sekumpulan individu mengenai fenomena sosial. Skala *likert* dipakai untuk menerangkan tingkat setuju dan tidak setuju dari responden tentang bermacam pertanyaan tentang sikap, objek, orang, atau peristiwa. Penelitian ini menggunakan skala 5 poin, pada skala ini nilai paling besar pada sifat yang positif, sedangkan nilai paling kecil adalah sifat negatif.

4

Teknis Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yaitu pendekatan yang memusatkan kajian terhadap data-data angka dengan pengolahan menggunakan metode statistik. Sujarweni [43] menyatakan peneliti kuantitatif adalah sebuah riset yang melahirkan penemuan-penemuan yang bisa didapatkan melalui tahapan-tahapan statistik atau menggunakan metode lain dari pengukuran (kuantifikasi).

Metode analisis penelitian ini memakai *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah bentuk persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan pendekatan bersumber *variance* atau *component-based structural equation modeling*. PLS-SEM bertujuan untuk memperluas teori atau membentuk teori (orientasi prediksi), yang digunakan untuk menjelaskan antar variabel laten (*prediction*) mempunyai hubungan atau tidak [44]. Penelitian ini mempunyai model yang kompleks dengan jumlah sampel terbatas, jadi diperlukan *software* SmartPLS dalam teknik analisis datanya. SmartPLS memakai teknik *bootstrapping* atau duplikasi secara random. Oleh sebab itu asumsi normalitas bukan menjadi suatu masalah. Disamping itu, melalui *bootstrapping* maka SmartPLS tidak mengharuskan jumlah sampel paling sedikit, sehingga bisa dipakai dalam penelitian dengan minimum sampel. Model pengukuran pada analisis PLS-SEM ada dua yaitu, model pengukuran (*measurement model*) atau disebut juga *outer model* dan yang kedua adalah model struktural (*structural model*) atau disebut juga dengan *inner model*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden mempunyai tujuan untuk memberikan informasi tentang keragaman dari responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama kerja. Data tersebut diharapkan bisa memberikan gambaran yang cukup jelas tentang keadaan dari responden dan hubungannya dengan masalah dan tujuan dari penelitian.

1. Berdasarkan usia

Keragaman responden berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Responden berdasarkan usia

Umur	Jumlah	Persentase
20 - 30 tahun	57	58,8 %
31 - 40 tahun	39	40,2 %
41 -50 tahun	1	1 %
Total	97 orang	100 %

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik umur responden menunjukkan bahwa responden dengan umur antara 20-30 tahun sebanyak 57 orang dengan persentase sebesar 58,8 %, responden dengan umur antara 31-40 tahun berjumlah 39 orang dengan persentase sebesar 40,2 %, dan responden dengan umur antara 41-50 tahun ada 1 orang dengan persentase sebesar 1 %. Sesuai dengan karakteristik umur responden, sebagian besar responden berusia 20-30 tahun yaitu sebesar 58,8 %.

2. Berdasarkan jenis kelamin

Keragaman responden berdasarkan Pendidikan terakhir ditunjukkan pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	16	17,5 %
Perempuan	81	82,5 %
Total	97	100 %

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik jenis kelamin responden menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang dengan persentase 17,5 %, dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 81 orang dengan persentase 82,5%. Sesuai dengan karakteristik jenis kelamin responden, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 82,5 %.

3. Berdasarkan Pendidikan

Keragaman responden berdasarkan Pendidikan terakhir ditunjukkan pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
D3 Keperawatan	44	45,4 %
S1 Keperawatan	45	46,4 %
D3 Kebidanan	6	6,2 %
D4 Kebidanan	2	2 %
Total	97	100 %

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik Pendidikan responden menunjukkan bahwa responden dengan Pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 45,4 %, responden dengan Pendidikan S1 Keperawatan sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 46,4%, responden dengan Pendidikan D3 Kebidanan sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 6,2 % dan responden dengan Pendidikan D4 Kebidanan sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 2 %. Sesuai dengan karakteristik Pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan S1 Keperawatan yaitu sebesar 46,4 %.

4. Berdasarkan lama kerja

Keragaman responden berdasarkan masa kerja ditunjukkan pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase
1 – 5 tahun	58	59,8 %
6 – 10 tahun	26	26,8 %
>10 tahun	13	15,1 %
Total	97	100 %

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik masa kerja responden menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja antara 1-5 tahun sebanyak 58 orang dengan persentase sebesar 59,8 %, responden dengan masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 26,8 %, dan responden dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 15,1 %. Sesuai karakteristik lama kerja, sebagian besar responden dengan lama kerja 1-5 tahun yaitu sebesar 59,8 %.

1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

Convergent Validity bisa diketahui dari nilai *loading factor* (λ). *Loading factor* menggambarkan besarnya hubungan antara setiap indikator (item pengukuran) dengan konstraknya (variabel laten). Apabila nilai *loading factor* di atas 0,7 maka bisa dikatakan ideal, yang artinya bahwa indikator tersebut dikatakan signifikan sebagai indikator yang mengukur konstruk (variabel laten). Akan tetapi, nilai *loading factor* di atas 0,5 bisa diterima. Supaya bisa mendapatkan nilai *convergent validity* bisa di lihat melalui nilai *outer loading* pada variabel-variabel dengan indikator-indikatornya.

Tabel 1. Nilai *outer loading*

Variabel	Indikator	Outer loading	Ket.
Motivasi (X1)	X1.2	0.822	Valid
	X1.3	0.826	Valid
	X1.4	0.821	Valid
	X1.5	0.839	Valid
Kinerja (X2)	X2.1	0.733	Valid
	X2.2	0.730	Valid
	X2.3	0.724	Valid
	X2.4	0.774	Valid
	X2.5	0.680	Valid
Beban kerja (X3)	X3.1	0.780	Valid
	X3.2	0.762	Valid
	X3.3	0.848	Valid
	X3.4	0.809	Valid
Pemberian Insentif (Y)	Y.1	0.861	Valid
	Y.2	0.672	Valid
	Y.3	0.843	Valid
	Y.4	0.877	Valid
	Y.5	0.691	Valid
Jenjang karir kepala ruangan (Z)	Z.2	0.623	Valid
	Z.3	0.796	Valid
	Z.5	0.812	Valid

Sumber : *SmartPLS, Data olahan, 2023*

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,6 maka semua indikator diatas dinyatakan valid dan layak untuk digunakan penelitian.

Discriminant Validity

Discriminant validity, dilakukan untuk menguji apakah indikator-indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator dari konstruk lain. Bila hubungan dengan indikator lebih besar daripada ukuran konstruk yang lain, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memperkirakan ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok yang lain. Nilai *loading factor* di atas 0,2 dinyatakan valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Menurut Chin 1998 dalam Ghazali dan Latan, 2015 untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai.

Tabel 2. Nilai *Cross Loading*

Indikator	Motivasi (X1)	Kinerja (X2)	Beban kerja (X3)	Pemberian Insentif (Y)	Jenjang karir kepala ruangan (Z)
X1.2	0.822	0.395	0.334	0.107	0.240
X1.3	0.826	0.612	0.293	0.137	0.396
X1.4	0.821	0.409	0.258	0.093	0.212

X1.5	0.839	0.375	0.333	0.188	0.272
X2.1	0.512	0.733	0.374	0.077	0.436
X2.2	0.454	0.730	0.467	0.068	0.379
X2.3	0.338	0.724	0.457	0.158	0.294
X2.4	0.460	0.774	0.483	0.169	0.291
X2.5	0.285	0.680	0.435	0.307	0.355
X3.1	0.276	0.497	0.780	0.269	0.331
X3.2	0.399	0.627	0.762	0.259	0.386
X3.3	0.268	0.471	0.848	0.466	0.320
X3.4	0.265	0.400	0.809	0.442	0.542
Y1.1	0.100	0.116	0.369	0.861	0.476
Y1.2	0.102	0.189	0.287	0.672	0.383
Y1.3	0.173	0.229	0.427	0.843	0.388
Y1.4	0.074	0.117	0.407	0.877	0.487
Y1.5	0.220	0.247	0.348	0.691	0.387
Z1.2	0.280	0.308	0.239	0.230	0.623
Z1.3	0.282	0.381	0.419	0.465	0.796
Z1.5	0.257	0.406	0.448	0.464	0.812

Sumber : SmartPLS, Data olahan, 2023

Berdasarkan dari tabel 2, didapatkan hasil bahwa semua indikator sudah memenuhi kriteria *discriminant validity*, bisa dilihat pada tabel nilai *cross loading* untuk indikator terhadap variabel/konstruksya sendiri lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* indikator lainnya.

Composite Reliability dan AVE

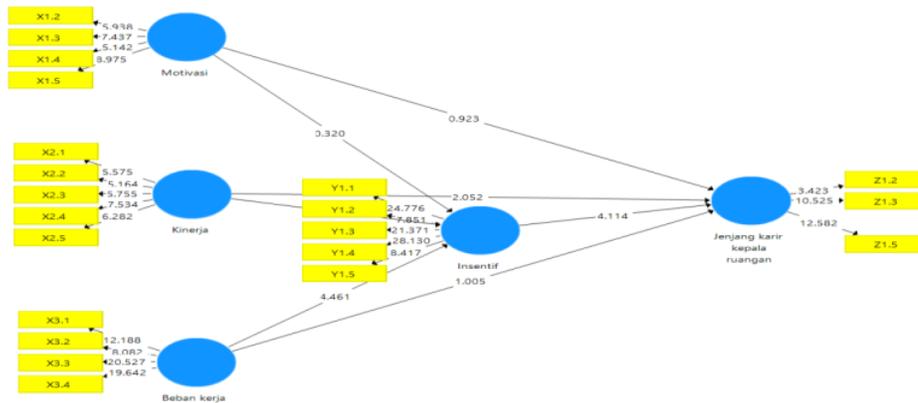
Composite Reliability ini dilakukan dengan cara melihat hasil dari *view latent variable coefficients*. Dari hasil ini, maka kriteria ditentukan dari 2 hal yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* disebut valid dan *reliable* jika nilai $>0,70$. Jika suatu konstruk sudah memenuhi dua parameter tersebut maka bisa dikatakan bahwa konstruk reliabel atau mempunyai konsistensi dalam instrument penelitian. *Average Variance Extracted (AVE)* yang biasa dipakai yaitu minimal 0,50. Dalam mengukur reliabilitas bisa dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* serta AVE dan hasilnya bisa dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. Nilai *Composite Reliability* dan AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Ket
Motivasi	0.852	0.897	0.684	Valid dan Reliabel
Kinerja	0.780	0.850	0.531	Valid dan Reliabel
Beban kerja	0.817	0.877	0.641	Valid dan Reliabel
Pemberian insentif	0.849	0.894	0.630	Valid dan Reliabel
Jenjang karir kepala ruangan	0.611	0.790	0.790	Valid dan Reliabel

Sumber : SmartPLS, Data olahan, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat hasilnya bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing variabel $>0,70$, sedangkan untuk nilai AVE semua variabel $>0,50$, oleh sebab itu semua variabel telah memenuhi kriteria reliabel dan juga telah valid sehingga dapat dilanjutkan untuk evaluasi model struktural.



Gambar 2. Model Penelitian Outer Model
 Sumber : SmartPLS 3.0

1
Evaluasi Model struktural (Inner Model)
Coefficient of determination (R²)

Koefisien determinasi pada dasarnya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi endogen. Konstruk disebut nilai *R-square*. Model struktural (*inner model*) adalah model struktural untuk memperkirakan korelasi kausalitas antar variabel laten.

Tabel 4. Nilai R²

Variabel	R-Square
Insentif	0.224
Jenjang karir	0.447

Sumber : SmartPLS, Data olahan, 2023

Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel insentif (Y) yang dipengaruhi oleh motivasi, kinerja dan beban kerja. Dan variabel jenjang karir (Z) yang dipengaruhi oleh insentif (Y). Berdasarkan hasil *R-square* pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *R-square* variabel insentif sebesar 0,224 yang artinya bahwa 22% variabel insentif dipengaruhi oleh motivasi, kinerja, dan beban kerja. Dan untuk nilai *R-square* variabel jenjang karir sebesar 0,447 yang artinya bahwa 44% variabel jenjang karir dipengaruhi oleh motivasi, kinerja, beban kerja dan insentif.

Predictive Relevance (Q²)

Ghozali (2014:79) menyebutkan bahwa nilai Q² bisa dipakai untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang diperoleh dari model dan juga perkiraan parameternya. Nilai *Q-square* >0 artinya bahwa model mempunyai *predictive relevance* yang baik. Nilai *Q-square predictive relevance* bisa diukur dengan cara seperti berikut :

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2 \text{ insentif}) \times (1 - R^2 \text{ jenjang karir}) \\
 &= 1 - (1 - 0,224) \times (1 - 0,447) \\
 &= 1 - (0,776) \times (0,553) \\
 &= 0,570872
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai *Q-square* sebesar 0,570872 yang berarti model *predictive relevance* yang baik.

Uji hipotesis

Pengujian model hubungan structural bertujuan untuk menjelaskan tentang variabel-variabel penelitian. Pengujian model struktural ini dengan uji t. pengujian hipotesis secara langsung berdasarkan atas output gambar maupun nilai yang ada pada output *path coefficients* dan *indirect effect*, hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistik* >1,66 dengan *p-values* <0,05. Berikut ini adalah penjelasan lengkap tentang pengujian hipotesis.

Tabel 5. Hasil Path Coefficiens

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
Beban kerja (X3) -> Insentif (Y)	0.524	0.507	0.118	4.461	0.000
Beban kerja (X3) -> Jenjang karir kepala ruangan (Z)	0.177	0.105	0.116	1.005	0.315
Insentif (Y) -> Jenjang karir kepala ruangan (Z)	0.406	0.394	0.099	4.114	0.000
Kinerja (X2) -> Insentif (Y)	-0.119	-0.074	0.159	0.753	0.452
Kinerja (X2) -> Jenjang karir kepala ruangan (Z)	0.280	0.291	0.137	2.052	0.041
Motivasi (X1) -> Insentif (Y)	0.038	0.024	0.118	0.320	0.749
Motivasi (X1) -> Jenjang karir kepala ruangan (Z)	0.090	0.108	0.097	0.923	0.356

Sumber : SmartPLS, Data olahan, 2023

Berdasarkan tabel 5 diperoleh hasil sebagai berikut :

- Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap insentif dengan nilai *original sample* sebesar -0,038. Nilai *t-statistik* sebesar 0,320 dan *p-values* 0,749 yang berarti nilai tersebut tidak termasuk dalam kriteria signifikan dimana nilai *t-statistik* tidak lebih besar dari 1,66 (<1,66) dan nilai *p-values* lebih besar dari 0,05 (>0,05). Dengan demikian, hipotesis 1 ditolak.
- Kinerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap insentif dengan nilai *original sample* -0,119. Nilai *t-statistik* sebesar 0,753 dan *p-value* 0,452 yang berarti nilai tersebut tidak termasuk dalam kriteria signifikan dimana nilai *t-statistik* tidak lebih besar dari 1,66 (<1,66) dan nilai *p-values* lebih besar dari 0,05 (>0,05). Dengan demikian hipotesis 2 ditolak.
- Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap insentif dengan nilai *original sample* sebesar 0.524. Nilai *t-statistik* sebesar 4,461 dan *p-values* 0.000 yang berarti nilai tersebut termasuk dalam kriteria signifikan dimana nilai *t-statistik* lebih besar dari 1,66 (>1,66) dan *p-values* <0,05. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.
- Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan dengan nilai *original sample* 0,090. Nilai *t-statistik* sebesar 0,923 dan *p-values* 0,356 yang berarti nilai tersebut tidak termasuk dalam kriteria signifikan dimana nilai *t-statistik* tidak lebih besar dari 1,66 (<1,66) dan nilai *p-values* lebih besar dari 0,05 (>0,05). Dengan demikian hipotesis 4 ditolak.
- Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan dengan nilai *original sample* 0,280. Nilai *t-statistik* sebesar 2,052 dan *p-value* 0,041 yang berarti nilai tersebut termasuk dalam kriteria signifikan dimana nilai *t-statistik* lebih besar dari 1,66 (<1,66) dan nilai *p-values* <0,05. Dengan demikian hipotesis 5 diterima.
- Beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan dengan nilai *original sample* sebesar 0,177. Nilai *t-statistik* sebesar 1,005 dan *p-values* 0,315 yang berarti nilai tersebut tidak termasuk dalam kriteria signifikan dimana nilai *t-statistik* tidak lebih besar dari 1,66 (>1,66) dan *p-values* lebih besar dari 0,05 (>0,05). Dengan demikian hipotesis 6 ditolak.
- Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan dengan nilai *original sample* sebesar 0,406. Nilai *t-statistik* sebesar 4,114 dan *p-values* 0,000 yang berarti nilai tersebut termasuk dalam kriteria signifikan dimana nilai *t-statistik* lebih besar dari 1,66 (>1,66) dan *p-values* <0,05. Dengan demikian hipotesis 7 diterima.

Tabel 6. *Specific Indirect Effects*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
Beban kerja -> Pemberian Insentif -> Jenjang karir kepala ruangan	0.213	0.200	0.071	3.017	0.003
Kinerja -> Pemberian Insentif -> Jenjang karir kepala ruangan	-0.048	-0.029	0.066	0.739	0.460
Motivasi -> Pemberian Insentif -> Jenjang karir kepala ruangan	0.015	0.011	0.050	0.307	0.759

Sumber : SmartPLS, Data olahan, 2023

Berdasarkan tabel 5 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Motivasi terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif.
Variabel motivasi terhadap jenjang karir melalui pemberian insentif berpengaruh positif tidak signifikan karena nilai $p\text{-values}$ $0,759 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis 8 ditolak.
2. Kinerja terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif.
Variabel kinerja terhadap jenjang karir melalui pemberian insentif berpengaruh negatif tidak signifikan karena nilai $p\text{-values}$ $0,460 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis 9 ditolak.
3. Beban kerja terhadap jenjang karir melalui pemberian insentif.
Variabel beban kerja terhadap jenjang karir melalui pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan karena nilai $p\text{-values}$ $0,003 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis 10 diterima.

Pembahasan

Pengaruh motivasi terhadap pemberian insentif

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5 *path coefficient* membuktikan bahwa nilai *path coefficient* pada hubungan motivasi terhadap pemberian insentif sebesar 0,038 dengan $p\text{-values}$ $0,749 > 0,005$. Ini membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pemberian insentif, yang artinya bahwa semakin tinggi/rendahnya motivasi seseorang tidak akan berpengaruh terhadap jumlah insentif yang diterima oleh pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh [45] yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah jabatan, kinerja, dan laba organisasi. Dari sini dapat disimpulkan bahwa secara teori motivasi tidak berpengaruh terhadap pemberian insentif.

Pengaruh kinerja terhadap pemberian insentif

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5 *path coefficient* membuktikan bahwa nilai *path coefficient* -0,119 dengan nilai $p\text{-value}$ $0,452 > 0,005$. Yang artinya bahwa kinerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap pemberian insentif, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kinerja dengan pemberian insentif di Rumah Sakit Anwar Medika. Berbeda dengan hasil penelitian Mutia Zulfa Zahra (2021) tentang pengaruh kinerja terhadap insentif pegawai RSUD Pantura M.A. Sentot Patrol Kabupaten Indramayu yang menyatakan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap insentif sebesar 58,3%.

Tidak relevannya hasil penelitian ini dengan penelitian yang pernah dilakukan, kemungkinan bisa saja terjadi karena bila membahas tentang kinerja, variasinya sangat luas. Bisa berkaitan dengan kualitas kerja, produktivitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja, dan tanggung jawab. Hasil wawancara dengan responden menyatakan bahwa penilaian indikator kinerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemberian insentif. Hal ini dibuktikan dengan perolehan yang didapat oleh masing-masing pegawai satu dan yang lain rata-rata sama meskipun hasil penilaian indikator kinerja individu berbeda. Yang membedakan perolehan insentif adalah perbedaan status pegawai yaitu antara pelaksana, penanggung jawab shift, coordinator dan kepala ruangan.

Pengaruh beban kerja terhadap pemberian insentif

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5 *path coefficient* membuktikan bahwa nilai *path coefficient* 0,542 dengan nilai $p\text{-values}$ $0,000 < 0,005$. Yang artinya bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberian insentif di rumah sakit Anwar Medika. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara beban kerja dengan pemberian insentif, artinya bahwa semakin berat beban kerja maka semakin tinggi kompensasi yang diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Nindy Sakina Gustia (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara beban kerja perawat dengan penerapan kompensasi perawat.

Pengaruh motivasi terhadap jenjang karir kepala ruangan

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5 *path coefficient* membuktikan bahwa nilai *path coefficient* 0,090 dengan nilai $p\text{-values}$ $0,356 > 0,005$. Ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan jenjang karir kepala ruangan. Hal ini tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Sari Ulfa Halimah Tusaidah (2022) yang menyatakan terdapat hubungan antara motivasi dengan pengembangan karir perawat di Instalasi rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru sebesar 0,000.

Ketidaksesuaian hasil penelitian ini dengan penelitian yang pernah dilakukan kemungkinan bisa saja terjadi karena variabel jenjang karir yang berbeda. Dalam penelitian ini jenjang karir yang dimaksud adalah jenjang karir kepala ruangan, sedangkan penelitian sebelumnya yang dibahas adalah pengembangan karir perawat profesional. Pada variabel motivasi terutama indikator minat mengikuti pemilihan kepala ruangan Sebagian besar menjawab kurang setuju yaitu 43,3 %. Yang artinya bahwa memang keinginan untuk menjadi kepala ruangan kecil, sesuai hasil wawancara dengan beberapa perawat yang menjadi responden menyatakan bahwa kebanyakan dari mereka kurang tertarik untuk mengikuti program peningkatan jenjang karir kepala ruangan dengan beragam alasan. Sebagian besar

menyatakan belum siap menjadi kepala ruangan karena mempunyai tanggung jawab besar, merasa belum kompeten untuk menjadi seorang pemimpin, belum bisa menjadi pemimpin yang Amanah karena usia masih muda dan masa kerja belum lama. Berdasarkan hasil penelitian memang usia perawat paling banyak antara 20-30 tahun yaitu 58,8% dengan masa kerja paling banyak 1-5 tahun sebanyak 59,8% yang membuat mereka merasa belum ada pengalaman dalam hal kepemimpinan.

Pengaruh kinerja terhadap jenjang karir kepala ruangan

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5 *path coefficient* membuktikan bahwa nilai *path coefficient* 0,280 dengan nilai *p-values* $0,041 < 0,005$. Hal ini berarti bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan. Artinya bahwa semakin bagus kinerja perawat maka semakin tinggi kesempatan untuk menaikkan jenjang karir. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Agung Tri Nugraha (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kinerja dengan penerapan sistem jenjang karir perawat dengan *p-values* 0,001.

Pengaruh beban kerja terhadap jenjang karir kepala ruangan

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5 *path coefficient* membuktikan bahwa nilai *path coefficient* 0,177 dengan nilai *p-values* $0,315 > 0,005$. Ini berarti beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan. Artinya bahwa beban kerja berat belum tentu akan membuat seseorang naik jenjang karirnya. Dari hasil wawancara dengan responden didapatkan hasil bahwa pemilihan kepala ruangan tidak didasarkan atas beratnya beban kerja yang diterima oleh seseorang, akan tetapi pemilihan kepala ruangan berdasarkan atas prestasi dan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang terutama dalam hal manjerial. Teori jenjang karir menurut Tohardi (2002:218) menyebutkan bahwa indikator jenjang karir adalah sikap atasan, pengalaman, Pendidikan, prestasi dan faktor Nasib. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Tohardi karena beban kerja tidak termasuk dalam indikator jenjang karir.

Pengaruh insentif terhadap jenjang karir kepala ruangan

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5 *path coefficient* membuktikan bahwa nilai *path coefficient* 0,406 dengan nilai *p-values* $0,000 < 0,005$. Yang artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan. Ini berarti bahwa dengan pemberian insentif yang sesuai maka akan meningkatkan motivasi perawat untuk menaikkan jenjang karirnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Nirwana Utami M (2021) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap jenjang karir sebesar 0,000. Hasil penelitian ini mempunyai makna bahwa apabila sistem pemberian insentif diberikan secara adil, layak dan wajar maka semakin tinggi jenjang karir dan juga sebaliknya.

Pengaruh motivasi terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 6 *specific indirect effect* membuktikan bahwa nilai *p-values* $0,759 > 0,005$. Yang artinya motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap jenjang karir melalui insentif, maka hipotesis ditolak. **1)** ini menunjukkan bahwa insentif tidak memediasi hubungan antara motivasi terhadap jenjang karir kepala ruangan. Maka dengan atau tidak adanya insentif tidak akan berpengaruh terhadap hubungan pengaruh motivasi terhadap jenjang karir kepala ruangan.

Pengaruh kinerja terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 6 *specific indirect effect* membuktikan bahwa nilai *p-values* $0,460 > 0,005$. Ini berarti bahwa kinerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui insentif, maka hipotesis ditolak. **1)** ini menunjukkan bahwa insentif tidak memediasi hubungan antara kinerja terhadap jenjang karir kepala ruangan. Maka dengan atau tidak adanya insentif tidak akan berpengaruh terhadap hubungan pengaruh kinerja terhadap jenjang karir kepala ruangan.

Pengaruh beban kerja terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 6 *specific indirect effect* membuktikan bahwa nilai *p-values* $0,003 < 0,005$. Ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif, maka hipotesis di terima. Ini menunjukkan bahwa insentif memediasi hubungan antara beban kerja terhadap jenjang karir kepala ruangan.

III. PENUTUP

Kesimpulan

1. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pemberian insentif di Rumah Sakit Anwar Medika
2. Kinerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pemberian insentif di Rumah Sakit Anwar Medika
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberian insentif di Rumah Sakit Anwar Medika
4. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan di Rumah Sakit Anwar Medika
5. Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan di Rumah Sakit Anwar Medika
6. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan di Rumah Sakit Anwar Medika
7. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan di Rumah Sakit Anwar Medika
8. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif dan pemberian insentif tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap jenjang karir kepala ruangan di Rumah Sakit Anwar Medika
9. Kinerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif dan pemberian insentif tidak memediasi pengaruh kinerja terhadap jenjang karir kepala ruangan di Rumah Sakit Anwar Medika
10. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif dan insentif memediasi secara keseluruhan pengaruh beban kerja terhadap jenjang karir kepala ruangan

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang nantinya diharapkan bisa bermanfaat bagi Rumah Sakit. Adapun beberapa saran yang diberikan oleh penulis yaitu, diharapkan pihak manajemen mampu meningkatkan pemberian insentif, karena insentif memiliki pengaruh yang dominan dalam jenjang karir kepala ruangan, sehingga perawat mempunyai motivasi tinggi untuk meningkatkan jenjang karir mereka menjadi seorang kepala ruangan. Dengan pemberian insentif yang sesuai dengan standar maka akan membuat seseorang siap menjadi kepala ruangan meskipun dengan beban kerja yang berat. Manajemen juga diharapkan memberikan insentif diluar gaji yang sesuai dengan beban kerja dan hasil penilaian indikator kinerja individu setiap bulannya, bukan hanya berdasarkan status dari pegawai tersebut sehingga pegawai merasa sudah diperlakukan secara adil oleh manajemen. Disamping itu, manajemen juga perlu lebih sering mengadakan pelatihan-pelatihan terkait leadership kepada semua penanggung jawab shift untuk meningkatkan knowledge dan skill dalam hal kepemimpinan, sehingga perawat sudah siap kapanpun apabila ada promosi kenaikan jenjang karir menjadi seorang pemimpin.

Hasil temuan penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan acuan pada penelitian mendatang agar lebih memperhatikan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penelitian ini dengan menambahkan variabel lain misalnya komitmen, kepuasan kerja.

Lampiran Item Pertanyaan kuisioner

1. Motivasi

No	Pertanyaan	jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa senang jika diberi kesempatan untuk menaikkan jenjang karir					
2	Saya tertarik mengikuti pemilihan kepala ruangan untuk meningkatkan jenjang karir					
3	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri dengan penuh rasa tanggung jawab					
4	Saya termotivasi mengikuti audisi untuk kenaikan jenjang karir yang diadakan oleh manajemen					
5	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan					
Apa yang menjadi alasan anda mengikuti pemilihan kepala ruangan?						

2. Kinerja SDM

No	Pertanyaan	jawaban				
		1	2	3	4	5
7						
1	Saya menghasilkan kualitas kerja yang baik sesuai dengan standar perusahaan					
2	Saya memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan waktu yang ditentukan					
4	Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan					
5	Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja					
Bagaimana pendapat anda tentang sistem penilaian kinerja di rumah sakit?						

3. Beban kerja

No	Pertanyaan	jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa beban pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan tepat waktu					
3	Target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan					
4	Saya merasa puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada saya					
5	Saya selalu dituntut setiap saat harus bisa mengambil keputusan yang tepat					
Bagaimana pendapat anda mengenai tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepada anda selama ini ?						

4. Insentif

No	Pertanyaan	jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan Pendidikan dan kompetensi saya					
2	Saya mendapat insentif diluar gaji yang diterima					
3	Saya merasa pemberian tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang di emban					
4	Saya merasa puas menerima insentif sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi					
5	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan bagi karyawan yang berprestasi					
Bagaimana pendapat anda mengenai pemberian insentif /tunjangan jabatan di rumah sakit?						
.....						

5. Jenjang karier

No	Pertanyaan	jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Pendidikan yang saya peroleh mampu mengembangkan karir saya					
2	Pelatihan yang saya dapatkan mampu membuat saya bekerja pada jenjang karir yang lebih tinggi					
3	Pemimpin selalu membuka akses kepada semua karyawan untuk mengembangkan karir					
4	Masa kerja yang lama membuat peluang untuk jenjang karir semakin tinggi					
5	Saya merasa puas terhadap sistem jenjang karir perusahaan saya bekerja					
Menurut anda, kriteria karyawan seperti apa yang layak mendapatkan promosi kenaikan jabatan?						
.....						

REFERENSI

- [1] N. Hariyati, R. T. S., & Nurdiana, "Retention Strategy to Minimize Nurse Turnover:," *A Syst. Rev. Int. J. Nurs. Heal. Serv. (IJNHS)*, 1(2), 99- 109., 2018.
- [2] Menteri Kesehatan Republik, *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis*. 2017.
- [3] W. K. Retnoningtyas, H. Handiyani, and N. Nurdiana, "Pengembangan jenjang karir perawat manajer di rumah sakit," *Holistik J. Kesehat.*, vol. 14, no. 2, pp. 292–300, 2020, doi: 10.33024/hjk.v14i2.2702.
- [4] R. D. . Fauziah, Jenny M. Purba, "Faktor motivasi dengan implementasi sistem jenjang karir perawat pelaksana," vol. 3, no. 40, pp. 309–318, 2021.
- [5] Agung Tri Nugraha, "Analisis Pengaruh Kinerja Perawat Terhadap Penerapan Sistem Jenjang Karier Perawat Profesional Di Rumah Sakit Pertamina Jaya," *Pap. Knowl. . Towar. a Media Hist. Doc.*, vol. 6, no. 2, pp. 310–319, 2014, [Online]. Available: <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/kesehatan/article/view/131/116>
- [6] V. C. Surya, R. Purwandari, and D. E. Kurniawan, "Studi Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat di RS X Kabupaten Jember," *Hosp. Majapahit*, vol. 12, no. 2, pp. 134–142, 2020, [Online]. Available: <http://ejournal.stikesmajapahit.ac.id/index.php/HM/article/view/662/669>
- [7] M. Muhadi, "Implementasi PMK No. 40 Tahun 2017 tentang Jenjang Karier Profesional Perawat Rumah Sakit Islam Surabaya," *J. Kebijak. Kesehat. Indones. JKKI*, vol. 10, no. 01, pp. 17–22, 2021, [Online]. Available: <https://journal.ugm.ac.id/jkki/article/view/60220%0Ahttps://journal.ugm.ac.id/jkki/article/download/60220/31751>
- [8] T. Siregar and E. Z. Atmosari, "Faktor Determinan Pengembangan Jenjang Karir Perawat Di RSUD Pasar Minggu Jakarta Selatan," *JIKP J. Ilm. Kesehat. PENCERAH*, vol. 9, no. 01, pp. 10–18, 2020, [Online]. Available: <https://stikesmu-sidrap.e-journal.id/JIKP/article/view/146>
- [9] M. Cathcart, E. B., & Greenspan, "The role of practical wisdom in nurse manager practice: why experience matters.," *J. Nurs. Manag.* 21(7), 964-970, 2013.
- [10] E. Sugiono, "Pengaruh kompensasi , pelatihan kerja dan jenjang karir terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja di RSUD Koja Jakarta Utara," vol. 5, no. 3, pp. 1600–1617, 2022.
- [11] Melly, "Hubungan motivasi dengan minat melanjutkan pendidikan pada perawat vakosional ke jenjang S1 keperawatan di RSUD Rajawali Citra Bantul Yogyakarta.," *J. Kesehat.*, 2016.
- [12] A. H. Maslow, "Motivation and Personality.," *Rajawali, Jakarta*, 2010.
- [13] A. A. A. P. Mangkunegara, *anjemen Sumber Daya Manusia*, Bandung.: PT, Remaja Rosdakarya., 2000.
- [14] T. Yusuf, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PDAM Kota Balikpapan.," *Disertasi, Progr. Doktor.*, vol. Tidak dite, 2010.
- [15] P. Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta.: Penerbit Bumi Aksara, 2005.
- [16] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke. Jakarta.: Prenadamedia Group., 2016.
- [17] M. Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Bandung.: Penerbit Pustaka Setia, 2018.
- [18] U. Munandar, *Kreativitas dan Keterbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat*,. Jakarta.: PT Gramedia Pustaka Utama, 2022.
- [19] J. E. Bono and & T. A. Judge, ""Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders,"" *Acad. Manag. Journal*, vol. Vol. 46, N, 2003.
- [20] Sutrisno., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Penerbit: Jakarta, Kencana., 2011.
- [21] A. dan H. S. Astianto, *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. 2020.
- [22] A. R. Vanchapo, *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media., 2020.
- [23] S. Koesomowidjojo, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017.
- [24] Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press, 2010.
- [25] R. Ike Prafitia Sari, "Hubungan beban kerja perawat dengan stres kerja perawat di RSI Nashrul Ummah lamongan," vol. 20, no. 2, pp. 88–95, 2020.
- [26] Moeheriono., "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi." Jakarta.: Raja Grafindo Persada., 2012.
- [27] S. (20 Nafrizal, A. R., & Idris, "pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi MAPOLDA Aceh.," *J. Manaj. Pasca Sarj. Univ. Syiah Kuala* , vol. Volume 2, 2012.
- [28] Rochmatetal., "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah.," *Semarang Univ. Diponegoro.*, 2013.
- [29] Wibowo., *Manajemen Kinerja. E*. Jakarta.: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.

- [30] T. H. 2 Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE, 2011.
- [31] G. Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan*,. Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta., 2000.
- [32] Moekijat, *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*. 2010.
- [33] H. Nawawi, *Manajemen Sumber Daya manusia*. ogyakarta: Gadjah Mada University Press., 2011.
- [34] C. J. Marquis, B. L. & Huston, *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan : teori dan aplikasi, (Ed.4)*. Jakarta : EG, 2010.
- [35] S. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta., 2012.
- [36] A. Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan I)*,. akarta: PT. Pradenya paramitha, 2006.
- [37] S. Notoatmodjo, *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta., 2010.
- [38] R. Handayani, *Metodologi penelitian sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika, 2020.
- [39] S. dan A. S. Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta:Literasi Media Publishing, 2015.
- [40] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- [41] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta., 2019.
- [42] A. Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang., 2014.
- [43] V. W. Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press., 2015.
- [44] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan ProgramSPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2015.
- [45] L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara., 2016.

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	9%
2	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet Source	2%
3	Retno Dina Lestari, Muhammad Demsi Dupri. "Pengaruh Masa Kerja, Kedisiplinan, Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Jenjang Karir Karyawan Pada PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2022 Publication	1%
4	jurnal-sosioekotekno.org Internet Source	1%
5	repository.unitomo.ac.id Internet Source	1%
6	media.neliti.com Internet Source	1%
7	repository.unissula.ac.id Internet Source	1%



Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On