

Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Khusnul Khuluq¹, Joko Suyono², Putri Zanufa Sari³, Aldrin Arizona Suyono⁴,
Damarsari Ratnasahara Elisabeth⁵

^{1,2,3} Universitas Narotama Surabaya, Indonesia

⁴ Founder of Good Twenty MMT Supply Chain ITS, Indonesia

⁵ STIE Mahardika Surabaya, Indonesia

Korespondensi: joko.suyono@narotama.ac.id

Doi: 10.29138/jkis.v3i2.71

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dengan motivasi sebagai variabel intervening. Secara spesifik, penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja perawat, pengaruh pelatihan dan insentif terhadap motivasi perawat, serta pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji peran motivasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pelatihan dan insentif terhadap kinerja perawat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada perawat di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Simple Random Sampling dengan perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 72 perawat. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Pemberian insentif juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Selain itu, pelatihan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat. Motivasi sendiri terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Selanjutnya, motivasi terbukti menjadi variabel intervening dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja perawat, serta antara insentif dan kinerja perawat. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pelatihan dan insentif yang diberikan kepada perawat tidak hanya meningkatkan keterampilan dan kesejahteraan mereka, tetapi juga memperkuat motivasi mereka dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit disarankan untuk terus meningkatkan program pelatihan dan pemberian insentif guna mendukung peningkatan kinerja perawat secara berkelanjutan.

Kata kunci: Pelatihan, Insentif, Motivasi, Kinerja Perawat, Rumah Sakit, SmartPLS.

1. PENDAHULUAN

Telah banyak dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kekayaan yang paling penting yang ada dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu tolok ukur dalam menjalankan roda organisasi. Manusia dalam menjalankan organisasi dibutuhkan kualitas atau mutu yang terjamin bisa menjalankan roda organisasi.

Tuntutan dari kualitas sumber daya manusia tersebut sangatlah diperlukan adanya peningkatan pemikiran – pemikiran yang mana keilmuan yang baru dan penyegaran keilmuan sangatlah dibutuhkan oleh manusia guna menaikkan derajat manuaasi yang berkualitas. Menurut Dessler (2010) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan latihan untuk memenuhi

kebutuhan pekerja atau aspek – aspek yang terdapat dalam SDM atau pekerja seperti posisi manajemen, rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja karyawan. Menurut Dessler (2017) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan.

Sedangkan menurut Bohlander et.al. (2013) manajemen sumber daya manusia merupakan modal yang berasal dari manusia yang tidak berbentuk dan tidak dapat dikelola oleh perusahaan seperti halnya perusahaan dalam mengelola pekerjaan, produk dan teknologi. Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam pengelolaan suatu perusahaan. Pengelolaan yang baik dapat menterjemahkan visi dan misi suatu perusahaan untuk mencapai target perusahaan. Dalam menterjemahkan visi dan misi perusahaan sangat dibutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik, mempunyai kompetensi dan mempunyai strategi dalam menjalankan perusahaan. Berkenaan dengan hal tersebut maka perusahaan perlu membuat strategi yang tepat agar kinerja karyawan dapat terus menerus meningkatkan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Barron (2023) adalah kebanyakan masalah bisnis adalah gejala dari masalah serius sumber daya manusia (SDM) atau organisasi. Tingkatkan *level* pengelolaan SDM serta meningkatkan bisnis secara keseluruhan.

Salah satu tolok ukur dalam meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan adalah dengan meningkatkan keilmuan dari karyawannya dengan dilakukan penyegaran keilmuan baik dengan mendapatkan keilmuan di dalam perusahaan maupun keilmuan yang didapat dari luar perusahaan. Peningkatan keilmuan tersebut dikembangkan melalui pengetahuan dan keterampilan dengan melakukan pelatihan – pelatihan .

Kinerja (*performace*) di definisikan sebagai tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.

Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo adalah Rumah Sakit Type B yang merupakan Rumah Sakit milik organisasi masyarakat yang terbesar di Indonesia Nahdlatul ‘Ulama yang bernama PCNU (Pengurus Cabang Nahdlatul ‘Ulama) Sidoarjo dan PC Muslimat NU (Pimpinan Cabang Muslimat NU) Sidoarjo. Di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo saat ini mempunyai sumber daya yang hebat dan cerdas. Di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo terdapat karyawan medis dan non medis . Karyawan medis salah satunya adalah perawat . Tenaga keperawatan pada tahun 2024 berjumlah 254 karyawan atau 46% dari seluruh karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo.

Berdasarkan pada studi awal di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo mulai bulan Nopember 2023 sampai dengan bulan April 2024 RSI Siti Hajar Sidoarjo selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dan mengembangkan potensi SDM Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo untuk mengikuti kegiatan pelatihan – pelatihan yang khususnya pada perawat sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan keperawatan secara keseluruhan dan dapat mencapai target kerja secara maksimal. Secara perhitungan bisa di lihat pada data kemampuan Rumah Sakit dalam menerima pasien rawat inap atau angka penggunaan tempat tidur (*Bed Occupancy Ratio = BOR*). Di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo pada bulan Pebruari 2024 kemampuan dalam penggunaan tempat tidur (TT) atau BOR pada bulan Pebruari 2024 sebesar 73.75%, bulan Maret 2024 sebesar 78.64%, bulan April 2024 sebesar 70.11 % . Pada studi awal oleh peneliti pada bulan Nopember 2023 sampai dengan bulan April 2024 adalah bahwa Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo memberikan peluang dalam pengembangan SDM yang berupa pelatihan – pelatihan baik itu pelatihan *internal* maupun *external*. Sedangkan berdasarkan wawancara dari salah satu petugas bahwa insentif bulanan yang diberikan oleh pimpinan Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo adalah terdapat

perhitungan (rumus) yang sudah ditetapkan oleh manajemen Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo. Adapun untuk insentif tertentu yang diberikan kepada perawat atas penghargaan yang didapatkan perawat karena kinerja perawat juga ada perhitungan (rumus) dan sudah di rencanakan anggaran biayanya oleh Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo.

Menurut Roger et.al. dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan atau keterampilan juga sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektifitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Menurut Handoko dalam Haryati (2019) pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga mungkin meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan dapat dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkatan bawah atau rendah pelatihan dapat berisikan pengajaran bagaimana suatu tugas misalnya pengoperasian mesin. Di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo mempunyai tujuan untuk mengembangkan perawatnya sebagai salah satu SDM, baik itu ditingkatkan paling bawah sampai dengan paling atas sebagai pimpinan.

Pada Adnyani et.al. (2019) bahwa perusahaan menyelenggarakan pelatihan agar karyawan dapat melakukan lebih banyak hal berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Para perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo yang memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan akan ada kesempatan untuk meningkatkan karier yang lebih tinggi. Karier perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dapat meningkat bisa dikarenakan adanya kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo yang unggul dan dapat dijadikan tauladan oleh perawat yang lain baik itu *internal* maupun perawat *external*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Husain, et.al (2021), Juniarti et.al (2020), Pranata et.al (2021), Purnamasri et.al. (2020), dan Anggoro, et.al. (2020) mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan mengemukakan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan diantara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Sudiarti et.al. (2020) pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Darmawan,et.al. (2017) di Prama Sanur Beach Bali menunjukkan bahwa ada 4 (empat) kesimpulan yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja terbukti secara signifikan memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Selain pelatihan, Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo perlu memberikan penghargaan terhadap perawat yang berprestasi, sehingga perawat akan melakukan kinerja sebaik mungkin agar menerima penghargaan selain upah dan insentif. Bentuk pembayaran dan pemberian penghargaan yang diberikan oleh Pimpinan Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo kepada perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dapat meningkatkan produktifitas perawat dalam melaksanakan kerjanya. Penelitian di Pabrik Gula PG Kebon Agung Malang menghasilkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Dessler (2016) kompensasi karyawan mencakup semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan yang timbulkan dari pekerjaan mereka. Menurut Herberg dalam Dessler (2016) cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah dengan mengatur pekerjaan sehingga melakukan hal itu memberikan tantangan dan pengetahuan sehingga melakukan hal itu meningkatkan tantangan dan pengetahuan yang kita semua perlukan untuk membantu memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi untuk mengetahui hal – hal seperti pencapaian dan pengakuan.

Sedangkan menurut Frederick pada Dessler (2016) menyampaikan bahwa penggunaan insentif keuangan adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan yang produksinya melebihi standar yang telah ditentukan. Dalam Dessler (2016) bahwa teori motivasi pengharapan dari psikolog Victor adalah teori motivasi seseorang untuk menganugerahkan upaya tertentu yang bergantung pada tiga hal yaitu motivasi terhadap sebuah harapan (dalam

probabilitas) bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja, perantara atau hubungan yang dirasakan jika ada antara keberhasilan kinerja dan perolehan imbalan yang sebenarnya dan *valensi* yang mewakili nilai yang dihasilkan seseorang yang melekat pada imbalannya.

Insentif menurut Mangkunegara dalam Ruslan, et.al. (2020) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan. Menurut Rivai (2014) insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif keuangan merupakan pemberian kompensasi dalam bentuk nominal nilai uang dari satu pihak ke pihak lain atas dasar balas jasa dari kontribusi yang diberikan.

Adapun insentif non material yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan yang berdasarkan prestasi kerja (Rivai, 2014). Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Faldian, et.al. (2018) yang meneliti tentang pengaruh insentif terhadap motivasi karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa dalam suatu perusahaan motivasi mempunyai hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan pemberian ini adalah insentif adalah mendorong karyawan agar bekerja lebih giat, menunjukkan prestasi lebih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, selain itu insentif berdampak pada kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo.

Hasil Penelitian Rochmat, et.al. 2013 pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Batu, menunjukkan hasil bahwa penelitian membuktikan bahwa insentif materiil dan insentif non materiil mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai serta pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Kinerja menurut Bohlander (2011) adalah evaluasi kerja, penilaian kinerja, atau pengukuran kinerja. Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *job performance* yang merupakan penilaian dari hasil kerja seseorang atau karyawan dalam suatu perusahaan bisa dengan mendapatkan *reward* atau tanpa mendapatkan *reward*. Dari hasil penelitian Athar et.al. (2015) pada Bank di Karachi menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Lukasik (2017) bahwa terdapat hubungan kuat antara pelatihan internal di perusahaan tersebut dan motivasi serta hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Priansa (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh seseorang atau karyawan dalam melakukan tugasnya sehingga perilaku tersebut bisa disebut sebagai prestasi ketika seseorang atau karyawan tersebut melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Siswanto dalam Shandy (2015) kinerja adalah prestasi yang diperoleh oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada seseorang atau karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan atau seseorang agar mampu mencapai tujuannya, dan motivasi juga merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan atau seseorang yang perlu dimunculkan agar karyawan atau seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Menurut Maslow yang menyampaikan dalam bukunya bahwa motivasi adalah menyatakan tentang kebutuhan manusia, seperti kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri, seperti penelitian yang dilakukan oleh Septiana (2019) tentang pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai indikatornya, studi tersebut pada pamong praja bagian Damkar Jawa Tengah.

Latar belakang penelitian ini adalah untuk mengetahui keefektifan dan pengaruh pelatihan yang diberikan oleh Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dan pemberian insentif yang diberikan terhadap perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo juga bagaimana pengaruhnya pelatihan tersebut terhadap motivasi dan kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo. Pelatihan di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dilakukan di dalam atau *internal* Rumah Sakit yang biasa disebut dengan *In House Training* (IHT) dan pelatihan *external* atau keluar Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo. Dalam melakukan pelatihan keluar Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo, para perawat diberikan Surat Perintah Jalan (SPJ), ketika selesai kegiatan tersebut, SPJ tersebut diberikan kembali ke unit Litbang & Diklat untuk

diproses sehingga keluar biaya perjalanan yang menjadikan kompensasi atas pelaksanaan kegiatan tersebut. Selain itu biaya Pelatihan diberikan dan dibayarkan diawal waktu oleh Pimpinan unit Litbang & Diklat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo sebelum peserta melakukan pemberangkatan ke tempat penyelenggara kegiatan pelatihan keperawatan.

Pelatihan – Pelatihan yang ada di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dilakukan untuk memberikan pengetahuan, meningkatkan keilmuan, memberikan *refresh* keilmuan kepada perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo tentang mutu dan keselamatan pasien maupun keluarga pasien, tentang hak dan kewajiban pasien maupun keluarga, komunikasi efektif, *public speaking*, *problem solving*, kepemimpinan, *excellent service*, manajemen fasilitas dan keselamatan, K3RS, K3 Umum, *Utility* Rumah Sakit, pelayanan umum dan pelayanan medis juga penunjang medis, tata kelola rumah sakit, manajemen informasi dan rekam medis manual dan elektronik, manajemen kompetensi dan kewenangan staf, dan juga dalam rangka mendukung program nasional dengan mengikuti pelatihan tentang program nasional yang dicanangkan oleh Pemerintah .

Pada beberapa penelitian yang menjadi rujukan diatas menunjukkan adanya *research gap* mengenai hasil penelitian. Jika dalam penelitian Hocky (2019) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Juga pada penelitian Budi., et.al. menyatakan bahwa pelatihan secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Jika dalam penelitian Frianto (2022) menunjukkan bahwa insentif secara parsial tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja PNS karena berdasarkan pada sistem pemberian insentif disesuaikan dengan pekerjaan atau tanggungjawab PNS dengan jumlah besaran yang sudah pasti. Adapun pada penelitian Rahmad (2021) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

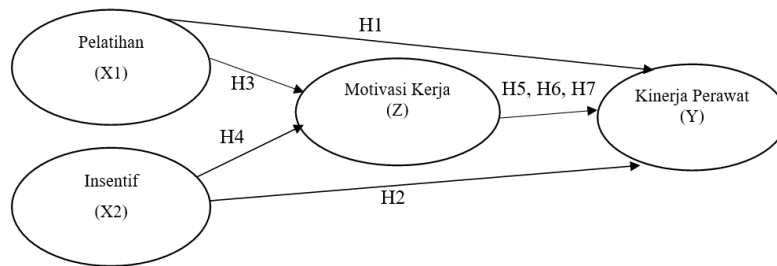
Dengan demikian di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo mempunyai *regulasi* ataupun kebijakan tentang insentif dari manajemen rumah sakit yang diberikan kepada perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo. Insentif rutin ini diberikan setiap bulan dengan *akumulasi* tindakan yang dilakukan atau dikerjakan oleh perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dalam tugas sehari – hari yang biasa disebut dengan hasil dari kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo
- 2) Untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo
- 3) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap motivasi perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo .
- 4) Untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo.
- 5) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo
- 6) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dengan motivasi sebagai variabel intervening
- 7) Untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dengan motivasi sebagai variabel intervening .

2. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan merujuk pada hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

————— : pengaruh langsung

..... : pengaruh tidak langsung

Hubungan antar variabel yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

1) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo

Dalam Hokgy (2019) menyatakan bahwa Pelatihan adalah merupakan investasi harga organisasi yang penting dalam Sumber daya manusia. Pelatihan, melibatkan segenap Sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru (Wibowo, 2014). Dalam Widijanto (2017) menyebutkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Basri dan Saidi (2018) menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat maka akan berdampak baik kepada kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan itu sendiri.

H1: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo

2) Pengaruh insentif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo

Dalam Oktaria et.al.(2020) Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik dan tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya. Kinerja karyawan perlu dilakukan penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kelebihan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja disebut dengan istilah performance rating. Penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang karyawan (pekerja dan manajer) yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasari pertimbangan perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu dengan adanya penilaian kinerja, manajer dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan upah atau gaji sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan terhadap perusahaan.

Pada dasarnya pemberian insentif ditujukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Pemberian insentif diberikan pada saat karyawan berhasil mencapai maupun melebihi target pekerjaan yang ditetapkan. Besarannya disesuaikan dengan target yang berhasil dicapai. Siswanto (2012) menyatakan bahwa pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Selain memberikan keuntungan kepada karyawan, insentif yang diberikan juga memberikan feedback positif terhadap perusahaan.

Seluruh karyawan menjadi lebih giat, semangat dan berlomba-lomba untuk menunjukkan kinerja yang baik agar mendapatkan insentif. Maka dengan demikian perusahaan akan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang lebih berkualitas karena mampu bersaing dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Jenis insentif yang diberikan perusahaan terdiri dari insentif finansial dan non finansial. Insentif finansial berupa uang diluar gaji pokok, sedangkan insentif non-finansial dapat berupa promosi jabatan. Tentunya pemberian insentif tersebut dirancang dengan bijaksana oleh perusahaan agar tetpat sasaran dan tidak menjadi kerugian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahrul (2016) dengan judul pengaruh pemberian insentif karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Fahrul (2016) menyatakan bahwa pemberian insentif karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PG. Madukismo Yogyakarta.

H2: Insentif berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo
3) Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo

Pada jurnal Roge (2018) menyatakan bahwa Peran sumber daya manusia tidak diragukan lagi sangat penting bagi kelangsungan kehidupan suatu perusahaan manapun. Perlunya suatu perusahaan memberikan pelatihan pada pegawainya ditunjukan agar motivasi kerja karyawan tersebut meningkat dengan mengasah potensi ketrampilan dan kemahiran pegawai, agar pegawai bekerja secara maksimal. Motivasi merupakan cara bagaimana daya potensi pegawai agar mampu bekerja secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan visi dan misi dinas terkait. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja optimal dan tak diragukan lagi instansi akan mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2003) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan suatu dorongan atau kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki kontribusi signifikan terhadap motivasi kerja. Bila pada jurnal Fitri, et.al. dalam pelatihan Customer Service Excellent karyawan diajak untuk menjadi problem solver dan dapat menghindari pencetus terjadinya masalah dalam pekerjaan. Tidak hanya menghindari masalah dengan karyawan sejawat tetapi juga dengan pelanggan perusahaan sehingga kesalahpahaman tidak terjadi dan meningkatkan kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil analisa yang sudah diteliti maka pelatihan mempengaruhi motivasi kerja karyawan

H3: Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo

4) Pengaruh Insentif terhadap motivasi kerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo

Frengki, et.al (2017) dalam penelitiannya membuktikan bahwa insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi serta disiplin karyawan. Tumbuhnya motivasi dalam diri seseorang apabila kebutuhan dan keinginan itu muncul dengan disengaja ataupun tidak disengaja. Dengan pemberian insentif yang tepat dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan karena karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja. Insentif dapat juga meningkatkan kesejahteraan dan membangun motivasi kerja sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Tujuan pemberian insentif hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi (Handoko, 2010).

H4: Insentif berpengaruh terhadap motivasi perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo

5) Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo

Memiliki motivasi akan mendorong karyawan dalam Perusahaan untuk aktif menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil. Penelitian juga dilakukan oleh Ibrahim, et.al (2015) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian juga dilakukan oleh Omollo (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

H5: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo

- 6) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Menurut Sherma, et.al (2018) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa pelatihan menjadi alat untuk memotivasi karyawan. Pelatihan membantu menciptakan hasil yang baik dalam kinerja, jika pelatihan baik maka kinerja karyawanpun juga baik. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis et.al. (2001), yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan dengan organisasi. Kinerja karyawan adalah fungsi dari kemampuan dan motivasi kerja, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi kerja digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu (mukuru, 2013).

H6: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dengan motivasi sebagai variabel intervening.

- 7) Pengaruh Insentif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dengan motivasi sebagai variabel intervening

Dalam Shahzadi, et.al (2014) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara kinerja karyawan dan motivasi karyawan. Selain itu insentif memiliki hubungan positif dengan kinerja dan motivasi karyawan. Menurut Panggabean (2010) menyatakan pengertian insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Tiffin et.al. yang dikutip oleh Handoko (2010) mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sangat signifikan dengan motivasi dan semangatnya dalam bekerja. Karyawan yang menerima insentif akan mendorong semangat kerja yang tinggi serta berusaha memaksimalkan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Menurut Sravan, et.al. (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa skema insentif memberikan peningkatan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H7: Insentif berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dengan motivasi sebagai variabel intervening

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel menggunakan data dalam bentuk angka dan metode statistik. Metode ini berlandaskan filsafat positivisme, di mana pengambilan sampel dilakukan secara acak (random sampling) untuk memastikan objektivitas dan validitas hasil penelitian.

Populasi penelitian terdiri dari 254 perawat di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 72 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, di mana setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih. Dengan pendekatan ini, penelitian dapat menghasilkan data yang lebih representatif dan mengurangi bias dalam pengambilan sampel.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel dependen (Sugiyono, 2017; Wiratna, 2022). Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen, yaitu pelatihan (X1) dan insentif (X2). Pelatihan (X1) didefinisikan sebagai proses yang terencana dan terprogram di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perawat guna mencapai tujuan organisasi. Program ini dirancang oleh Unit Litbang dan Diklat atas rekomendasi Kepala Bagian Keperawatan, disetujui oleh Kabag Sekretariat & HRD, serta mendapat pengesahan dari BPM NU Siti Hajar dan Owner (PCNU dan PC Muslimat NU). Berdasarkan Rivai (2009), indikator pelatihan meliputi materi pelatihan, metode pelatihan,

pelatih atau instruktur, peserta pelatihan, dan sarana pelatihan. Sementara itu, insentif (X2) merupakan bentuk motivasi finansial yang diberikan oleh pimpinan rumah sakit kepada perawat atas prestasi kerja yang melebihi standar. Menurut Sarwoto (2014), indikator insentif meliputi uang, komisi, dan profit sharing.

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja perawat. Variabel ini dipengaruhi oleh variabel independen, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019) dan Zulfikar (2016). Kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo mencerminkan hasil kerja mereka dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Mengacu pada Mangkunegara (2013), indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Selain itu, penelitian ini juga mempertimbangkan variabel intervening (Z), yaitu motivasi kerja. Variabel intervening berperan sebagai perantara dalam hubungan antara variabel independen dan dependen, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017) dan Ghazali (2011). Motivasi kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong perawat untuk bekerja dengan giat dan penuh semangat guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo. Berdasarkan teori Maslow, indikator motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan (esteem needs), dan kebutuhan untuk mengaktualisasi diri. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pelatihan dan insentif mempengaruhi kinerja perawat, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada objek penelitian. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan pemahaman dan pengalaman mereka (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, instrumen kuesioner disusun menggunakan metode skala Likert yang berbentuk checklist. Skala Likert merupakan teknik pengukuran sikap yang menggunakan serangkaian pernyataan yang mencerminkan gradasi sikap dari sangat positif hingga sangat negatif (Sugiyono, 2017). Skala ini memungkinkan pengukuran sikap individu dengan memberikan bobot pada jawaban yang dipilih, sehingga memudahkan analisis data. Setiap pernyataan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator dari variabel penelitian untuk memastikan keterukuran yang jelas terhadap fenomena yang diteliti. Responden diberikan lima pilihan jawaban dengan skoring sebagai berikut: "Sangat Tidak Setuju" (STS) diberi skor 1, "Tidak Setuju" (TS) diberi skor 2, "Cukup Setuju" (CS) diberi skor 3, "Setuju" (S) diberi skor 4, dan "Sangat Setuju" (SS) diberi skor 5. Penggunaan skala Likert dalam penelitian ini memungkinkan perolehan data yang lebih sistematis serta memberikan kemudahan dalam mengukur sikap, opini, dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan pendekatan SmartPLS (Smart Partial Least Square), sebuah metode Structural Equation Model (SEM) berbasis varian. Menurut Ghazali et al. (2015), SEM memiliki fleksibilitas lebih tinggi dibandingkan teknik analisis multivariat generasi pertama seperti principal component analysis, factor analysis, discriminant analysis, dan multiple regression. SmartPLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. Metode ini populer digunakan dalam penelitian karena kemampuannya dalam membangun dan menguji model hubungan antar variabel laten.

SmartPLS memiliki beberapa keunggulan, seperti kemudahan penggunaan tanpa memerlukan pengetahuan statistik yang mendalam, kemampuan menangani data kompleks termasuk data non-normal dan jumlah sampel kecil, serta fleksibilitas dalam berbagai jenis penelitian, baik eksploratif, konfirmatori, maupun prediktif (Hair et al., 2023). Dalam analisis menggunakan SmartPLS, terdapat beberapa tahapan yang harus dilakukan, yaitu konseptualisasi model, menentukan metode analisis algoritma, memilih metode resampling, menggambar diagram jalur, dan evaluasi model (Ghozali, 2015).

Tahapan pertama dalam analisis SmartPLS adalah persiapan data. Data yang digunakan harus bersih dan bebas dari missing value serta outlier. Jika terdapat missing value, teknik seperti mean imputation atau listwise deletion dapat digunakan. Selain itu, data nominal dan ordinal harus dikonversi menjadi data numerik melalui teknik seperti dummy coding atau scoring. Meskipun SmartPLS tidak mensyaratkan distribusi data normal, distribusi yang lebih mendekati normal dapat meningkatkan akurasi analisis melalui transformasi logaritma atau akar kuadrat.

Setelah data dipersiapkan, langkah berikutnya adalah pembentukan model yang melibatkan identifikasi variabel laten dan indikatornya, penentuan hipotesis hubungan antar variabel, serta pembangunan model struktural dalam bentuk diagram jalur. Evaluasi model dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Validitas konvergen diuji dengan Average Variance Extracted (AVE) yang harus lebih dari 0,5, sementara reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang harus lebih dari 0,7 untuk menunjukkan konsistensi internal yang baik. Selain itu, validitas diskriminan diuji melalui Heterotrait-Monotrait (HTMT) ratio, yang harus kurang dari 0,85 untuk menunjukkan bahwa konstruk yang diukur benar-benar berbeda.

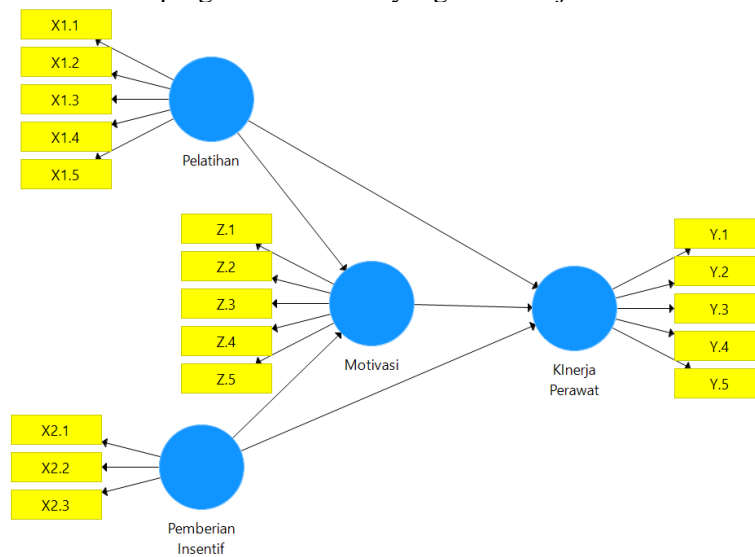
Selanjutnya, model diuji dengan mengukur goodness of fit. Uji ini mencakup ukuran sampel, kekuatan prediksi model, dan validitas prediktif. Ukuran sampel minimum yang direkomendasikan adalah 10 kali jumlah indikator dalam model. Kekuatan prediksi model dinilai dengan R-squared (R^2), di mana nilai lebih dari 0,25 menunjukkan prediksi yang kuat. Validitas prediktif dievaluasi melalui nilai Q-squared dan Predictive Power, yang masing-masing harus lebih dari 0,02 dan 0,5.

Analisis jalur dalam SmartPLS mencakup pengujian koefisien jalur untuk menentukan arah dan kekuatan hubungan antar variabel, uji signifikansi dengan nilai $p < 0,05$, serta analisis mediasi dan moderasi jika terdapat variabel perantara atau pemoderasi dalam penelitian. Hasil analisis ini kemudian diinterpretasikan untuk menarik kesimpulan berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya, serta merumuskan implikasi teoritis dan praktis dari penelitian yang dilakukan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

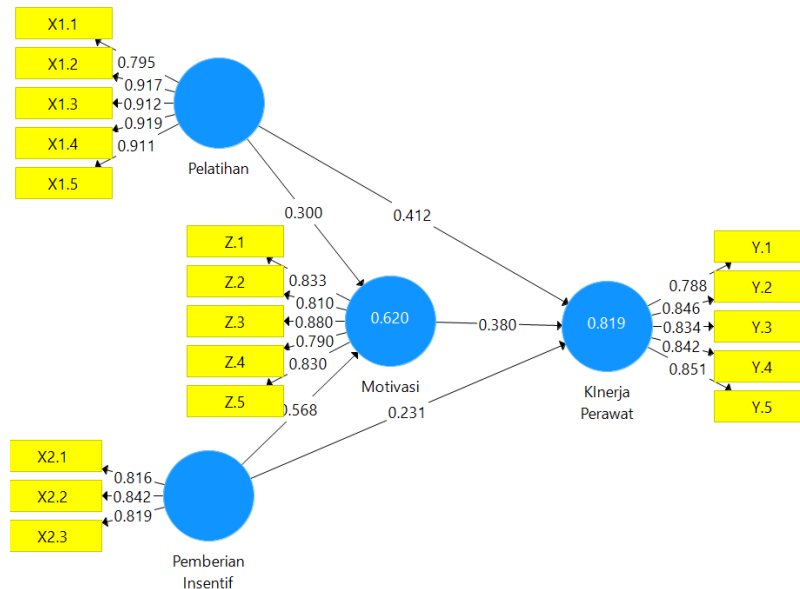
4.1 Hasil

Pada studi ini, hipotesis diuji menggunakan metode analisis Partial Least Square (PLS) Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program smartPLS 3.0. Di bawah ini, disajikan skema model program SEM PLS yang telah diuji:



Gambar 2 Model Penelitian

Dari model PLS dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua variabel independen, yaitu Insentif, dan Lingkungan Kerja, satu variabel intervening yaitu Motivasi Kerja, dan satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Model ini memiliki lima hubungan langsung antara variabel-variabel tersebut dan dua hubungan tidak langsung. Evaluasi outer model dalam penelitian ini mencakup beberapa aspek penting, yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, dan Cronbach's alpha. Evaluasi ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai.



Gambar 3 Outer Model

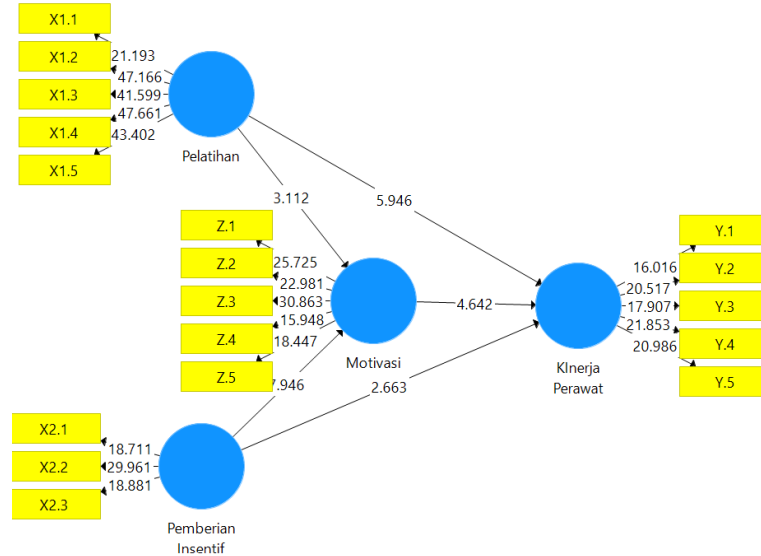
Validitas konvergen diuji menggunakan nilai faktor muatan luar (outer loading). Suatu indikator dikatakan memenuhi validitas konvergen jika nilai faktor muatan luar lebih besar dari 0,5. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini memiliki nilai faktor muatan luar di atas 0,5, bahkan sebagian besar indikator memiliki nilai lebih dari 0,7. Berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Chin dalam Ghazali (2018), nilai faktor muatan luar antara 0,5 hingga 0,6 sudah cukup untuk memenuhi syarat validitas konvergen. Oleh karena itu, semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid dan tidak ada yang harus dieliminasi.

Validitas diskriminan diuji menggunakan nilai cross loading. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai cross loading tertinggi pada variabel yang diukurnya dibandingkan dengan variabel lain. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing indikator memiliki korelasi yang lebih kuat terhadap variabelnya sendiri daripada terhadap variabel lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Selain itu, validitas diskriminan juga dievaluasi dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE). Berdasarkan hasil pengolahan data, semua variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5, yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.

Selanjutnya, reliabilitas instrumen diuji menggunakan composite reliability. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai composite reliability lebih dari 0,6, yang berarti bahwa semua variabel telah memenuhi standar reliabilitas yang baik. Selain itu, reliabilitas juga diperkuat dengan nilai Cronbach's alpha, di mana seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,7. Menurut Eisingerich dan Rubera (2010), nilai Cronbach's alpha di atas 0,7 menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam variabel tersebut memiliki konsistensi internal yang tinggi. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan dapat diandalkan dalam analisis lebih lanjut.

Pada penelitian ini, akan dijelaskan mengenai hasil uji path coefficient, uji goodness of fit, dan uji hipotesis yang dilakukan untuk mengevaluasi model penelitian. Salah satu metode untuk menilai kecocokan model adalah dengan menggunakan nilai coefficient determination (R-Square) dan Q-Square. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SmartPLS 3.0, diperoleh nilai R-Square yang memberikan gambaran mengenai seberapa besar variabilitas pada variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model penelitian.

Berikut ini gambar inner model hasil olah data smart-PLS.



Gambar 4 Inner Model

Nilai R-Square untuk variabel Kinerja Perawat adalah sebesar 0,819, yang berarti bahwa Pelatihan dan Pemberian Insentif mampu menjelaskan variasi dalam Kinerja Perawat sebesar 81,9%. Sementara itu, untuk variabel Motivasi, nilai R-Square yang diperoleh adalah sebesar 0,620. Nilai ini menunjukkan bahwa Pelatihan, Pemberian Insentif, dan Kinerja Perawat dapat menjelaskan 62,0% variasi dalam Motivasi. Angka R-Square yang cukup tinggi ini menggambarkan bahwa model yang digunakan memiliki daya prediksi yang kuat dan dapat menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

Selain R-Square, evaluasi kesesuaian model juga dilakukan dengan menggunakan nilai Q-Square, yang memiliki konsep serupa dengan koefisien determinasi dalam regresi. Semakin tinggi nilai Q-Square, semakin baik kecocokan model dengan data yang diamati. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai Q-Square untuk Kinerja Perawat sebesar 0,555 dan untuk Motivasi sebesar 0,417. Nilai Q-Square yang lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang baik, yang berarti model ini cukup relevan dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel.

Tabel 1 Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Original Sample	T-statistics	P-Values	Keputusan
H1	Pelatihan → Kinerja Perawat	0,412	5,946	0,000	Diterima
H2	Pemberian Insentif → Kinerja Perawat	0,231	2,663	0,008	Diterima
H3	Pelatihan → Motivasi	0,300	3,112	0,002	Diterima
H4	Pemberian Insentif → Motivasi	0,568	7,946	0,000	Diterima
H5	Motivasi → Kinerja Perawat	0,380	4,642	0,000	Diterima
H6	Pelatihan → Motivasi → Kinerja Perawat	0,114	2,583	0,010	Diterima
H7	Pemberian Insentif → Motivasi → Kinerja Perawat	0,216	3,524	0,000	Diterima

Mengacu pada analisis data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Uji hipotesis dilakukan dengan mengevaluasi nilai T-Statistics

dan P-Values. Hipotesis penelitian dapat dianggap diterima jika P-Values $< 0,05$, sesuai dengan pandangan Yamin dan Kurniawan (2011). Berikut adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model.

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, dapat diketahui bahwa dari tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perawat memiliki P *values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat.
2. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Perawat memiliki P *values* sebesar 0,008 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Perawat
3. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi memiliki P *values* sebesar 0,002 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.
4. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi memiliki P *values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Motivasi.
5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat memiliki P *values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat .
6. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Melalui Kinerja Perawat memiliki P *values* sebesar 0,010 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi Melalui Kinerja Perawat.
7. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Melalui Kinerja Perawat memiliki P *values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Motivasi Melalui Kinerja Perawat.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo

Berdasar hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat. Arah hubungan kedua variabel adalah positif, yang berarti kedua variabel berbanding lurus. Hasil tersebut menegaskan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel Pelatihan akan diikuti oleh perubahan Kinerja Perawat secara searah. Jika Pelatihan yang dijalankan baik maka Kinerja perawat akan tinggi. Sebaliknya, pelatihan yang dijalankan buruk akan membuat kinerja perawat rendah. Hasil penelitian yang menyatakan pelatihan memengaruhi Kinerja Perawat sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seseorang termasuk perawat.

Hokgy (2019) menjelaskan bahwa Pelatihan adalah merupakan investasi harga organisasi yang penting dalam Sumber daya manusia. Pelatihan, melibatkan segenap Sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru (Wibowo, 2014).

Sementara itu, Widijanto (2017) juga memaparkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat menjadi acuan bahwa pelatihan juga berperan dalam meningkatkan kualitas kerja perawat. Saat perawat merasa diperhatikan dan didukung melalui program pengembangan profesional (pelatihan), mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi yang lebih tinggi. Motivasi yang tinggi ini sangat penting karena dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan.

Studi Basri dan Saidi (2018) menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat maka akan berdampak baik kepada kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan itu

sendiri. Hal tersebut dapat menjadi rujukan bahwa pelatihan memberikan pengetahuan terbaru dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas klinis dengan lebih efektif. Dengan mengikuti pelatihan, perawat dapat mempelajari teknik-teknik baru, protokol medis terkini, serta cara-cara untuk menangani situasi yang kompleks. Hal ini secara langsung meningkatkan kemampuan mereka dalam memberikan perawatan yang berkualitas tinggi kepada pasien, yang pada akhirnya berkontribusi pada hasil kesehatan pasien yang lebih baik.

Berdasar data deskripsi variabel dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini rata-rata skor kinerja terapis termasuk tinggi, yang berarti memiliki kinerja yang tinggi tidak terlepas dari kontribusi dari pelatihan. Pelatihan yang tepat mendorong kinerja terapis yang tinggi.

2. Pengaruh insentif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo

Merujuk pada hasil uji hipotesis dapat dinyatakan bahwa pemberian insentif berdampak terhadap Kinerja Perawat. Arah hubungan kedua variabel adalah positif, yang berarti kedua variabel berbanding lurus. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel pelatihan akan diikuti oleh perubahan Kinerja Perawat secara searah. Jika insentif yang diberikan layak maka Kinerja perawat akan tinggi. Sebaliknya, insentif yang diberikan kurang memadai akan membuat kinerja perawat rendah.

Hasil studi yang menyatakan pelatihan memengaruhi Kinerja Perawat sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif yang nyata terhadap kinerja seseorang dalam suatu organisasi. Insentif yang layak mempunyai efek positif dan signifikan terhadap kinerja seseorang termasuk kinerja perawat.

Oktaria et.al.(2020) memaparkan bahwa kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik dan tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

Hal tersebut dapat mendukung hasil studi ini yang menyatakan insentif, baik berupa bonus finansial, penghargaan, atau fasilitas tambahan, berfungsi sebagai motivator yang mendorong perawat untuk memberikan performa terbaik mereka. Ketika perawat merasa dihargai dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usaha dan dedikasi mereka, mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih giat dan meningkatkan kualitas pelayanan yang mereka berikan. Insentif berfungsi sebagai bentuk pengakuan atas hasil kerja keras mereka dan memotivasi mereka untuk terus berprestasi.

Insentif dapat memperbaiki fokus dan dedikasi perawat terhadap tanggung jawab mereka. Dengan adanya insentif, perawat lebih termotivasi untuk mengikuti prosedur yang benar, meningkatkan keterampilan mereka, dan menjaga standar pelayanan yang tinggi. Insentif yang dirancang dengan baik bisa mengarahkan perawat untuk mencapai target-target tertentu atau memenuhi kriteria kinerja yang diinginkan. Hal ini menciptakan suasana kompetitif yang sehat dan menumbuhkan budaya kinerja yang positif di antara staf perawat.

Pada dasarnya pemberian insentif ditujukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Pemberian insentif diberikan pada saat karyawan berhasil mencapai maupun melebihi target pekerjaan yang ditetapkan. Besarannya disesuaikan dengan target yang berhasil dicapai. Siswanto (2012) menyatakan bahwa pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Selain memberikan keuntungan kepada karyawan, insentif yang diberikan juga memberikan *feedback* positif terhadap perusahaan.

Seluruh karyawan menjadi lebih giat, semangat dan berlomba-lomba untuk menunjukkan kinerja yang baik agar mendapatkan insentif. Maka dengan demikian perusahaan akan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang lebih berkualitas karena mampu bersaing dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Jenis insentif yang diberikan perusahaan terdiri dari insentif finansial dan non finansial. Insentif finansial berupa uang diluar gaji pokok, sedangkan insentif non-

finansial dapat berupa promosi jabatan. Tentunya pemberian insentif tersebut dirancang dengan bijaksana oleh perusahaan agar tetap sasaran dan tidak menjadi kerugian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahrul (2016) dengan judul pengaruh pemberian insentif karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Fahrul (2016) menyatakan bahwa pemberian insentif karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PG. Madukismo Yogyakarta.

3. Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo

Mengacu pada hasil uji hipotesis dapat dinyatakan bahwa pelatihan berefek terhadap motivasi kerja Perawat. Hubungan kedua variabel adalah memiliki arah positif, yang berarti kedua variabel berbanding lurus. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel pelatihan akan diikuti oleh perubahan motivasi kerja perawat secara searah. Jika pelatihan yang dijalankan tepat layak maka motivasi kerja perawat akan tinggi. Sebaliknya, pelatihan yang dijalankan kurang berjalan secara tepat akan berefek kepada motivasi kerja perawat yang rendah.

Hasil penelitian yang menyatakan pelatihan memengaruhi motivasi kerja Perawat selaras dengan teori yang menyatakan bahwa pemberian pelatihan memengaruhi motivasi kerja secara positif yang nyata. Pelatihan yang tepat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi kerja seseorang termasuk motivasi kerja perawat.

Menurut Hasibuan (2003) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan suatu dorongan atau kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi signifikan terhadap motivasi kerja. Roge (2018) menyatakan bahwa Peran sumber daya manusia tidak diragukan lagi sangat penting bagi kelangsungan kehidupan suatu perusahaan manapun. Perlunya suatu perusahaan memberikan pelatihan pada pegawainya ditujukan agar motivasi kerja karyawan tersebut meningkat dengan mengasah potensi ketrampilan dan kemahiran pegawai, agar pegawai bekerja secara maksimal. Motivasi merupakan cara bagaimana daya potensi pegawai agar mampu bekerja secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan visi dan misi dinas terkait. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja optimal dan tak diragukan lagi instansi akan mencapai tujuannya.

Proses pembelajaran ini tidak hanya meningkatkan kompetensi mereka tetapi juga memberikan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi. Ketika perawat merasa lebih terampil dan percaya diri dalam pekerjaan mereka, mereka lebih termotivasi untuk terus berkontribusi secara maksimal dan melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih penuh semangat.

Selain itu, pelatihan yang baik dapat menciptakan rasa kepedulian dan pengakuan dari manajemen rumah sakit terhadap perkembangan profesional perawat. Perawat yang merasa bahwa upaya mereka dihargai melalui penyediaan pelatihan yang relevan dan bermanfaat cenderung merasa lebih termotivasi. Mereka melihat pelatihan sebagai bentuk investasi dalam karier mereka, yang pada gilirannya meningkatkan rasa loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan adanya dukungan dari rumah sakit, perawat merasa lebih dihargai dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Pelatihan juga memberikan perawat kesempatan untuk menghadapi dan mengatasi tantangan yang mungkin mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan mempelajari teknik baru, prosedur yang lebih efisien, dan cara-cara menghadapi situasi sulit, perawat merasa lebih siap dan mampu dalam menjalankan tugas mereka. Perasaan siap dan mampu ini secara langsung berdampak pada motivasi mereka, karena mereka merasa lebih percaya diri dalam menghadapi berbagai situasi di lapangan dan lebih bersemangat untuk mengatasi tantangan yang ada.

4. Pengaruh Insentif terhadap motivasi kerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo

Berdasarkan hasil uji hipotesis, yang dilakukan dapat dinyatakan bahwa pemberian insentif berdampak langsung terhadap motivasi kerja Perawat. Hubungan kedua variabel adalah memiliki arah positif, yang bermakna bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang berbanding lurus. Hal tersebut mengindikasikan perubahan yang terjadi pada variabel insentif akan berdampak pada perubahan motivasi kerja perawat secara searah. Jika pemberian insentif yang dijalankan layak maka motivasi kerja perawat berubah tinggi. Sebaliknya, insentif yang diberikan kurang memadai akan diikuti oleh motivasi kerja perawat yang rendah.

Hasil penelitian yang menyatakan insentif memberi pengaruh kepada motivasi kerja Perawat selaras dengan teori yang menyatakan bahwa pemberian insentif akan mendorong terbentuknya motivasi kerja. Insentif yang dirasakan layak oleh perawat akan berdampak positif terhadap motivasi kerja seseorang termasuk motivasi kerja perawat.

Insentif dapat juga meningkatkan kesejahteraan dan membangun motivasi kerja sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Tujuan pemberian insentif hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi (Handoko, 2010).

Ketika perawat merasa bahwa kinerja dan dedikasi mereka diakui dan dihargai melalui insentif, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Pengakuan dalam bentuk insentif ini membuat perawat merasa usaha mereka tidak sia-sia, sehingga mereka lebih bersemangat untuk memberikan pelayanan terbaik. Selain itu, insentif dapat menciptakan rasa kompetisi yang sehat di antara perawat, yang dapat meningkatkan motivasi secara keseluruhan. Dengan adanya sistem insentif, perawat mungkin merasa terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka agar memenuhi kriteria atau mencapai target yang ditetapkan untuk mendapatkan imbalan tersebut. Kompetisi ini mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam tugas mereka. Insentif yang dirancang dengan baik dapat memicu semangat kompetitif yang positif di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu. *Frengki, et.al* (2017) dalam penelitiannya membuktikan bahwa insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi serta disiplin karyawan. Tumbuhnya motivasi dalam diri seseorang apabila kebutuhan dan keinginan itu muncul dengan disengaja ataupun tidak disengaja. Dengan pemberian insentif yang tepat dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan karena karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja.

Insentif juga membantu dalam mempertahankan motivasi perawat dalam jangka panjang. Ketika perawat menerima insentif secara berkala atau berdasarkan pencapaian tertentu, mereka merasa bahwa kontribusi mereka dihargai secara konsisten. Ini berkontribusi pada kepuasan kerja yang tinggi dan mengurangi kemungkinan burnout atau kejenuhan. Dengan merasa dihargai dan mendapatkan imbalan atas kerja keras mereka, perawat lebih mungkin untuk tetap termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dalam jangka panjang.

5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis, yang dilakukan dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja memberikan dampak langsung terhadap kinerja Perawat. Hubungan kedua variabel adalah memiliki arah positif, yang memiliki makna bahwa kedua variabel hubungannya yang berbanding lurus. Hal itu mencerminkan bahwa terjadinya perubahan pada variabel motivasi kerja akan berdampak kepada perubahan kinerja perawat secara searah. Jika motivasi kerja yang dimiliki perawat tinggi maka kinerja perawat berubah tinggi. Sebaliknya, motivasi kerja yang ada pada diri perawat rendah akan diikuti oleh kinerja perawat yang rendah juga. Hasil penelitian ini didukung oleh sejumlah teori dan penelitian terdahulu. Memiliki motivasi akan mendorong kinerja karyawan. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.

Menurut *Hasibuan* (2003) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan suatu dorongan atau

kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan (kinerja). Ketika perawat merasa termotivasi, mereka cenderung lebih berkomitmen dan berfokus pada tugas-tugas mereka, yang berimbas pada kualitas pelayanan yang mereka berikan. Motivasi yang tinggi mendorong perawat untuk bekerja dengan lebih giat, mengatasi tantangan, dan mencari solusi yang efektif dalam situasi yang sulit. Hal ini langsung meningkatkan produktivitas dan efektivitas mereka dalam merawat pasien, yang merupakan aspek kritis dalam sistem pelayanan Kesehatan.

Hasil penelitian Ibrahim, et.al (2015) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini mendukung hasil penelitian ini bahwa motivasi yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Perawat yang termotivasi merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka merasa bahwa usaha dan dedikasi mereka memberikan hasil yang positif. Kepuasan kerja ini berkontribusi pada suasana kerja yang lebih baik dan mengurangi tingkat stres serta burnout. Dengan lingkungan kerja yang lebih positif, perawat dapat memberikan perawatan yang lebih baik dan lebih konsisten kepada pasien, karena mereka bekerja dalam keadaan mental yang lebih sehat dan termotivasi.

Penelitian juga dilakukan oleh Omollo (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini mendukung pernyataan bahwa perawat yang termotivasi tidak hanya mengikuti prosedur standar, tetapi juga mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas perawatan. Mereka lebih terbuka untuk belajar dan mengadopsi praktik-praktik baru yang dapat memperbaiki hasil perawatan. Dengan demikian, motivasi yang tinggi mengarah pada inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam cara perawatan diberikan, yang menguntungkan pasien dan meningkatkan standar pelayanan rumah sakit.

Motivasi berperan krusial dalam menentukan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo. Motivasi yang tinggi meningkatkan komitmen, kepuasan kerja, dan inisiatif perawat, yang semuanya berkontribusi pada kualitas perawatan pasien yang lebih baik. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi, rumah sakit dapat memastikan bahwa perawat bekerja dengan dedikasi penuh dan memberikan pelayanan yang optimal, yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil kesehatan pasien dan efisiensi operasional rumah sakit.

6. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, yang dilakukan dapat dinyatakan bahwa pelatihan memberikan dampak secara tidak langsung terhadap kinerja Perawat melalui variabel motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi perantara atau mediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Mathis et.al. (2001), yang menyatakan bahwa Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan dengan organisasi. Ketika perawat mengikuti pelatihan, mereka memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru yang meningkatkan kemampuan mereka dalam memberikan perawatan. Namun, dampak langsung dari pelatihan terhadap kinerja tidak hanya bergantung pada peningkatan keterampilan tersebut, tetapi juga pada bagaimana pelatihan tersebut mempengaruhi tingkat motivasi perawat. Motivasi yang ditingkatkan sebagai hasil dari pelatihan berfungsi sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara pelatihan dan kinerja perawat. Pelatihan yang efektif sering kali mencakup tidak hanya pembelajaran teknis tetapi juga elemen yang memotivasi, seperti pengakuan terhadap pencapaian atau peningkatan rasa percaya diri. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Sherma, et.al (2018) yang menunjukkan dalam penelitiannya bahwa pelatihan menjadi alat untuk memotivasi karyawan. Pelatihan membantu menciptakan hasil yang baik dalam kinerja, jika pelatihan baik maka kinerja karyawanpun juga baik.

Ketika perawat merasa lebih terampil dan percaya diri setelah mengikuti pelatihan, mereka menjadi lebih termotivasi untuk menerapkan keterampilan baru mereka dalam pekerjaan sehari-

hari. Motivasi ini, yang dihasilkan dari pengalaman pelatihan yang positif, mengarah pada peningkatan kinerja karena perawat lebih bersedia untuk menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Kinerja karyawan adalah fungsi dari kemampuan dan motivasi kerja, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi kerja digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu (mukuru, 2013).

Motivasi yang diperoleh dari pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang berkontribusi pada kinerja mereka. Pelatihan yang memberikan nilai tambah dan menunjukkan bahwa manajemen mendukung perkembangan profesional mereka membuat perawat merasa lebih dihargai. Kepuasan kerja yang tinggi ini, yang dipicu oleh pelatihan yang memotivasi, membuat perawat lebih berkomitmen untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Dengan motivasi yang tinggi, perawat lebih cenderung untuk berusaha lebih keras dan memberikan pelayanan yang lebih berkualitas kepada pasien.

Pelatihan mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo melalui jalur motivasi sebagai variabel intervening. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan dari pelatihan, dikombinasikan dengan peningkatan motivasi yang dihasilkannya, mengarah pada kinerja perawat yang lebih baik. Motivasi yang dihasilkan dari pelatihan tidak hanya memperbaiki cara perawat menjalankan tugas mereka tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen mereka, yang secara keseluruhan meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien.

7. Pengaruh Insentif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dengan motivasi sebagai variabel intervening

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis, yang dilakukan dapat dinyatakan bahwa insentif memberikan efek secara tidak langsung terhadap kinerja Perawat melalui variabel motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi perantara atau mediasi pengaruh insentif terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Panggabean (2010) yang menyatakan pengertian insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Insentif, baik berupa bonus finansial, penghargaan, atau fasilitas tambahan, memberikan dorongan yang langsung untuk meningkatkan kinerja perawat. Namun, pengaruh insentif terhadap kinerja tidak hanya bersifat langsung tetapi juga dimediasi oleh motivasi. Insentif yang diterima perawat meningkatkan motivasi mereka, yang kemudian mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan perawatan. Motivasi yang meningkat sebagai hasil dari insentif berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara insentif dan kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Shahzadi, et.al (2014) yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara kinerja karyawan dan motivasi karyawan. Selain itu insentif memiliki hubungan positif dengan kinerja dan motivasi karyawan.

Ketika perawat merasa termotivasi oleh adanya insentif, mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih giat dan memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi yang ada. Insentif yang efektif menciptakan rasa penghargaan dan dorongan yang membuat perawat merasa lebih bersemangat dan terdorong untuk berkontribusi lebih maksimal. Motivasi ini membuat mereka lebih fokus pada pekerjaan mereka dan lebih berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam perawatan pasien.

Tiffin et.al. yang dikutip oleh Handoko (2010) mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sangat signifikan dengan motivasi dan semangatnya dalam bekerja. Karyawan yang menerima insentif akan mendorong semangat kerja yang tinggi serta berusaha memaksimalkan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

Motivasi yang dihasilkan dari insentif dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Ketika perawat merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka dihargai secara finansial atau melalui

bentuk insentif lainnya, mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi ini berfungsi sebagai katalisator tambahan yang mendorong perawat untuk bekerja lebih keras dan memberikan pelayanan yang lebih baik. Dengan motivasi yang tinggi dan kepuasan kerja yang meningkat, perawat lebih cenderung untuk berfokus pada tugas-tugas mereka dan mencapai standar kinerja yang lebih tinggi

Sravan, et.al. (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa skema insentif memberikan peningkatan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Pada Adnyani et.al. (2019), Husain, et.al (2021), Juniarti et.al (2020), Pranata et.al (2021), Purnamasri et.al. (2020), dan Anggoro, et.al. (2020), Darmawan, et.al. (2017). Dengan demikian Insentif mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo melalui motivasi sebagai variabel intervening. Insentif yang diterima perawat meningkatkan motivasi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dalam memberikan perawatan. Motivasi yang dihasilkan dari insentif memperkuat dorongan perawat untuk berprestasi lebih baik dan berkomitmen penuh terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada kualitas layanan dan hasil kesehatan pasien.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disusun kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo. Pelatihan yang diberikan kepada perawat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam merawat pasien, yang secara langsung mempengaruhi kualitas perawatan yang mereka berikan. Dengan pengetahuan yang lebih mendalam dan keterampilan yang diperbarui, perawat dapat menangani kasus-kasus medis dengan lebih efektif dan efisien.
2. Insentif berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo. Insentif yang diberikan dapat meningkatkan motivasi perawat untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Pemberian insentif berfungsi sebagai pengakuan terhadap usaha dan prestasi perawat, yang mendorong mereka untuk berkomitmen lebih pada tugas mereka.
3. Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo. Melalui pelatihan, perawat memperoleh keterampilan baru yang meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan mereka dalam pekerjaan. Pelatihan yang baik tidak hanya meningkatkan pengetahuan tetapi juga memotivasi perawat dengan memberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Dengan meningkatnya motivasi, perawat lebih bersemangat dan berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka.
4. Insentif berpengaruh terhadap motivasi perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo. Insentif yang diberikan kepada perawat dapat meningkatkan motivasi mereka untuk berprestasi lebih baik dalam pekerjaan mereka. Insentif memberikan penghargaan yang langsung terkait dengan hasil kerja, membuat perawat merasa lebih dihargai dan terdorong untuk bekerja lebih giat.
5. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo. Perawat yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih giat dan penuh semangat, yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang mereka berikan. Motivasi yang kuat mendorong perawat untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif.
6. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dengan motivasi sebagai variabel intervening. Pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis perawat tetapi juga berfungsi untuk meningkatkan motivasi mereka. Motivasi yang dihasilkan dari pelatihan kemudian memperkuat hubungan antara peningkatan keterampilan dan kinerja yang lebih baik. Dengan motivasi yang lebih tinggi, perawat lebih bersemangat dan berdedikasi, yang berdampak positif pada kualitas perawatan pasien.

7. Insentif berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dengan motivasi sebagai variabel intervening. Insentif yang diterima perawat meningkatkan motivasi mereka, yang kemudian memperbaiki kinerja dalam pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi, yang diperoleh dari adanya insentif, mendorong perawat untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang lebih baik. Pengaruh insentif terhadap kinerja melalui motivasi menunjukkan pentingnya pengakuan dalam meningkatkan kualitas layanan perawatan.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Untuk Rumah Sakit
 - a) Rumah sakit sebaiknya terus mengembangkan dan menyempurnakan program pelatihan untuk perawat. Pelatihan yang relevan dan berkualitas tinggi dapat meningkatkan keterampilan teknis serta motivasi perawat. Mengidentifikasi dan menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan spesifik perawat dapat meningkatkan efektivitas pelatihan tersebut. Dengan demikian, rumah sakit akan memperoleh manfaat dari perawat yang lebih terampil dan termotivasi, yang berdampak positif pada kualitas perawatan pasien.
 - b) Rumah sakit perlu merancang sistem insentif yang adil dan transparan yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja perawat. Insentif harus dikaitkan dengan pencapaian kinerja yang jelas dan terukur, serta pengakuan terhadap kontribusi individu. Penilaian berkala terhadap efektivitas sistem insentif diperlukan untuk memastikan bahwa insentif yang diberikan benar-benar berfungsi untuk mendorong perbaikan kinerja dan memotivasi perawat.
 - c) Mengintegrasikan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja perawat adalah langkah penting. Rumah sakit dapat melakukan survei kepuasan kerja dan feedback secara rutin untuk memahami faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi perawat. Selain itu, rumah sakit harus memastikan bahwa program pelatihan dan insentif selaras dengan tujuan motivasi untuk memastikan dampak yang maksimal pada kinerja perawat.
 - d) Dalam pengembangan program pelatihan dan insentif, penting untuk mempertimbangkan aspek motivasi sebagai variabel intervening. Program yang dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan motivasional perawat akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, serta menawarkan peluang pengembangan karier yang jelas, akan membantu memaksimalkan hasil dari pelatihan dan insentif.
2. Peneliti selanjutnya
 - a) Peneliti selanjutnya dapat melakukan studi yang lebih mendalam tentang jenis pelatihan yang paling efektif untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi perawat. Penelitian ini dapat mencakup analisis terhadap berbagai metode pelatihan dan dampaknya terhadap kinerja perawat. Studi ini akan membantu rumah sakit dalam merancang program pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan praktis dan motivasional perawat.
 - b) Peneliti berikutnya diharapkan untuk mengeksplorasi dampak jangka panjang dari sistem insentif terhadap motivasi dan kinerja perawat. Ini termasuk analisis tentang bagaimana insentif mempengaruhi kepuasan kerja, retensi karyawan, dan produktivitas dalam periode waktu yang lebih panjang. Penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih baik tentang bagaimana insentif dapat dikelola secara efektif untuk hasil yang berkelanjutan.
 - c) Peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi bagaimana motivasi mempengaruhi aspek lain dari kinerja perawat, seperti kualitas hubungan dengan pasien, kepatuhan terhadap prosedur, dan pengelolaan stres. Penelitian ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang bagaimana motivasi mempengaruhi berbagai dimensi kinerja, serta cara-cara untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Buana, Setyo, & Handayani, Dewi. (2019). Pengaruh Program Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja yang Berfokus pada Bagian Damkar). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(2), 221-234.
- Afroz, N. N. (2018). Effects of Training on Employee Performance - A Study on Banking Sector , Tangail Bangladesh, 4(1), 111–124
- Agung, S., & Sutrisno, S. (2018). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri KCP Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(2), 213-222.)
- Alwi, Ahmad, & Ramli, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Rakyat Indonesia KCP Jember). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(2), 235-246.
- Armstrong, Michael. (2014). *A Handbook of Human Resource Management*. London : Practice Kogan Page.
- Bohlander,G.et.al. (2013) . human resource management : Principles of Human Resource Management. *ebook*. edisi 16.
- Creswell, J. W. (2009) *Research Design. 3th edn*. California: SAGE Publications, Inc.
- Darmawan, D. (2017). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Selular Tbk. (Studi Kasus di GraPARI Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 33(1), 1-10.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenata Anggarda.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management*. London : Pearson Prentice Hall.
- Dessler, G. (2016). *Human resource management*. London : Pearson Prentice Hall.
- Dessler, G. (2017) *Human Resources Management*. 15th edn. Essex CM20 2JE: Pearson Education
- Dnyani, I. G. A. D., & Sukmawati, I. G. (2019). Pengaruh Program Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja yang Berfokus pada Bagian Damkar). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(1), 1-10.
- Fauziah, H. (2012). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga dan Pembangunan Kota Pekalongan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 205-216.
- Fitriani, F. (2018). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) KCP Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(2), 223-232.
- Ghozali, I. (2012). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (ST-117)*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Ghozali, I. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Peneliti Empiris*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Ghozali, I. (2018). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Ghozali, Idham. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan VI. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, H., & Amalia, R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta. *eJournal Administrasi Bisnis*, 4(3), 698-712.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3rd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2024). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2nd ed.)*. Thousand Oaks, CA:

- Sage Publications.
- Handayani, A. R., & Susilo, M. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KCP Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32(2), 243-252.
- Handoko, T.H.(2019) *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Hasibuan ,S.P.(2008) , *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : Gramedia.
- Hokgy S.W. (2019), *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Kharisma Gunamakmur* (Influence of Competence, Training, and Work Discipline on Employee Performance at PT Kharisma Gunamakmur). Agora.2019.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Larasati, S. D. (2018). Pengaruh Insentif dan Karakteristik Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Sagita Mulia Laras Tebing Tinggi). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas UISU*, 13(1), 1-17.
- Luthans, Fredy. (2018). *Organizational Behavior*. New York City : International and Global Perspectives. McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A.A.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A.P. (2017). *Motivasi dan Kinerja Kerja Karyawan*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, AA .A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2013). *Compensation*. New York : McGraw-Hill/Irwin.
- Murphy, K. R. (1985). *The management of motivation*. London : Prentice Hall.
- Noe, Raymond A., Noe, John R., & Albers, Michael. (2017). *Human Resources Administration: Gaining a Competitive Advantage*. London : Pearson Prentice Hall.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, V., & Mulyadi. (2017). *Manajemen Kinerja: Konsep, Model, dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior*. London : Pearson Prentice Hall.
- Sarwoto. (2010). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Seluler (Telkomsel) Tbk. (Studi Kasus di Grapari Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 143-158.
- Sarwoto. 2000. *Dasar – dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Shahzadi, I. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *Jurnal*. 6(23), 159–167.
- Snell, S. and Bohlander, G. (2013) *Managing Human Resources. 16th edn*. South Western: Cengage Learning
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, D. (2017). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-18*. Bandung: CV Alfabeta
- Tim Akreditasi RS (2019), *Buku Pintar PARS . Buku Saku Akreditasi . Sidoarjo : Tim Akreditasi RSI Siti Hajar Sidoarjo*.
- Zulfikar, M. (2016). *Pengantar Pasar Modal Dengan Pendekatan Statistika Edisi Pertama*. Yogyakarta: Gramedia.