

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Rumah Sakit Daerah Sidoarjo

4.1.1. Sejarah Perkembangan Rumah Sakit Daerah Sidoarjo

Perkembangan Rumah Sakit Daerah Sidoarjo sampai dengan tahun 1972 baik Rawat Jalan maupun Rawat Inap berlokasi di jalan dr. Soetomo Sidoarjo yang ada saat itu, sekarang menjadi gedung DPRD Kabupaten Sidoarjo. Pelayanan pasien Rawat Jalan sudah bisa dilaksanakan secara penuh di Rumah Sakit sedangkan untuk pasien yang harus Rawat Inap secara definitif baru dapat ditampung tahun 1974.

Tahun 1979 dibangun ruang Pavilyun dengan fasilitas kelas VIP, kelas I, kelas II, dan kelas III. Jumlah total tempat tidur sebesar 39 buah. Kemudian pada 1980 Pavilyun sudah dapat menerima pasien Rawat Inap sehingga jumlah tempat tidur yang ada di Rumah Sakit pada saat ini adalah 221 tempat tidur. Sejak 1 April 1999 secara resmi Rumah Sakit Daerah Sidoarjo menjadi Rumah Sakit Umum swadana, dan bersamaan dengan itu pula dibangun ruang Rawat Inap di Pavilyun sebanyak 7 (tujuh) kamar untuk Rawat Inap kelas utama dengan bantuan dana dari PT. ASTEK. Sejak Tahun 2005 sampai dengan 2010 secara resmi sistem keuangan Rumah Sakit Daerah Sidoarjo dikelola oleh Pemerintah Daerah dengan menyampaikan laporan pendapatan yang diperolehnya.

Dengan PP nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, maka Rumah Sakit Daerah Sidoarjo menjadi Badan Layanan

Umum Daerah sesuai dengan SK Bupati No. 188/1229/404.1.1.2/2008, tanggal 8 September 2008. Tahun 1995 Rumah Sakit Daerah Sidoarjo terakreditasi penuh untuk 5 (lima) standar pelayanan.

Pada Agustus tahun 2000 Rumah Sakit Daerah Sidoarjo terakreditasi penuh untuk 12 (dua belas) standar pelayanan. Agustus tahun 2004 Rumah Sakit Daerah Sidoarjo memperoleh akreditasi penuh untuk 16 (enam belas) standar pelayanan. Rumah Sakit Daerah Sidoarjo adalah Rumah Sakit Umum Pemerintah type B Non Pendidikan milik Pemerintah Daerah Kabupaten Sidoarjo, Teknis Fungsional di bawah Dinas Kesehatan dan Teknis Operasional di bawah Bupati. Yang telah satu tahun lebih menjadi Badan Layanan Umum Daerah.

4.1.2. Visi, Misi, Motto, dan Falsafah Rumah Sakit Daerah Sidoarjo

Rumah Sakit Daerah Sidoarjo mempunyai visi yaitu “Menjadi Rumah Sakit Mandiri dan Prima Dalam Pelayanan, Pendidikan, dan Penelitian di Bidang Kesehatan Pada Tahun 2015”.

Untuk mencapai visi tersebut ditunjang dengan misi yaitu:

1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang prima, aman, informatif, efektif, efisien, dan manusiawi dengan tetap memperhatikan aspek sosial.
2. Menyelenggarakan pelayanan rujukan di wilayah yang berfungsi sebagai pusat rujukan tertinggi dengan menggunakan teknologi modern.
3. Membangun Sumber Daya Manusia Rumah Sakit yang profesional, akuntabel, berorientasi pada pelanggan, serta punya integritas tinggi dalam memberi pelayanan.

4. Melaksanakan proses pendidikan yang menunjang pelayanan kesehatan prima berdasarkan standart nasional dan internasional.
5. Melaksanakan penelitian yang mengarah pada pembangunan ilmu dan teknologi bidang kedokteran dan pelayanan perumahsakit.
6. Mengembangkan teknologi informatika dan manajemen keuangan rumah sakit.

Motto Rumah Sakit Daerah Sidoarjo yaitu “Kesembuhan Anda Adalah Kebahagiaan Kami”.

Sedangkan Falsafahnya Adalah “Ikhlasikan Diri Untuk Sehat, Terawat, dan Penuh Manfaat”.

4.1.3. Manajemen Rumah Sakit Daerah Sidoarjo

Manajemen Rumah Sakit Daerah Sidoarjo saat ini adalah :

| | |
|--------------------------------|-------------------------------------|
| Direktur | : dr. Eddy Koestantono M, M. M. |
| Wadir Pelayanan | : dr. Atok Irawan, Sp. P. |
| Wadir. Umum & Keuangan | : Dra. Noor Rochmawati, M. Si. Ak. |
| Wadir Perencanaan & Pendidikan | : drg. Syaf Satriawarman, Sp. Pros. |
| Kabid YanMed | : dr. Syamsu Rahmadi, Sp. S. |
| Kasi YanMed RI | : dr. Wasis Nupikso, Sp. OG. |
| Kasi YanMed RJ & Khusus | : dr. Lakhsmie Herawati Y. |
| Kabid JangMed & Non Medis | : Dra. Chitra Ermawaty, Apt. |
| Kasi Penunjang Medis | : Dra. Agustin Sulistyowati, Apt. |
| Kasi Penunjang Non Medis | : Rudi Jatmiko Setiawan, S. T. |

| | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| Kabid Pelayanan Keperawatan | : - |
| Kasi Pelayanan Keperawatan RI | : Akhmad Sokhib, S. Kep. Ners. |
| Kasi Pelayanan Keperawatan RJ | : Puji Andayani, S. K. M. |
| Kabag Umum | : Suprpto, S. H., M. M. |
| Kasubbag TU & RT | : Istriningati, S. H. |
| Kasubbag Perlengkapan | : Susi Wulandari, S. Sos. |
| Kasubbag Hukum & Humas | : Ahmad Zainuri, S. H. |
| Kabag Keuangan | : Dra. Ec. Sri Suryaningsih |
| Kasubbag Anggaran & Belanja | : Arief Agoes Tjahyono, S. E. |
| Kasubbag Pendapatan | : Lucky Budi Setiawan, S. E. |
| Kasubbag Akuntansi & Verifikasi | : Jaka Suma'aji, S. E. |
| Kabag Perencanaan & Pemasaran | : dr. Husen Basalamah |
| Kasubbag Perencanaan | : Abdul Nasir Sukartak, S. Sos. |
| Kasubbag Evaluasi & Pelaporan | : Evi Wahyu Hartini, S. Sos. |
| Kasubbag Pemasaran | : Sulasmiasi, S. K. M., M. Kes. |
| Kabag SDM & DikLit | : Samuel Indrayana, S. Sos., M. M. |
| Kasubbag Adm SDM | : Dra. Ec. Ellya Agustina |
| Kasubbag Pengembangan SDM | : Syifa Meutia, S. Psi., M. Psi. |
| Kasubbag DikLit | : Agus Santoso, S. Kep., M. Kes. |

4.1.4. Program dan Kegiatan Rumah Sakit Daerah Sidoarjo

Program dan kegiatan Rumah Sakit Daerah Sidoarjo adalah:

1. Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit

Sistem Informasi Manajemen adalah sekumpulan *hardware*, *software*, *brainware*, prosedur dan/atau aturan yang diorganisasikan secara integral untuk mengolah data menjadi informasi baik dalam bentuk tulisan, gambar maupun suara yang bermanfaat guna memecahkan masalah dan pengambilan suatu keputusan.

Oleh karena itu untuk memenuhi tuntutan masyarakat yang bukan hanya sekedar mengobati penyakit tetapi juga menginginkan pelayanan yang bermutu (cepat, tepat, terjangkau, dan fasilitas memadai). Maka Rumah Sakit Daerah Sidoarjo menggunakan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit yang berbasis *Information Technology* yang berdiri sejak Tahun 2003.

Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit dari tahun 2003 hingga 2010 menggunakan sistem sewa beli. Rencana ke depan Rumah Sakit Daerah Sidoarjo akan menggunakan sistem sewa pakai dan rencana tersebut akan dilaksanakan secara bertahap yang disesuaikan dengan sumber daya yang ada. Sementara itu, perbaikan dan penyempurnaan sistem yang direalisasikan tetap diprogramkan, bersamaan dengan penyempurnaan *Hardware*, *Software* dan *Brainware* sistem jaringan komputer Rumah Sakit.

2. Trauma Center

Trauma Center atau Pusat Penanggulangan dan Pelayanan Kecelakaan Kerja adalah suatu program pengembangan pelayanan terhadap permasalahan trauma, luka, cedera, dan bentuk kecelakaan kerja yang lain bagi para peserta Jamsostek. Tetapi seiring dengan perkembangan dunia kedokteran, maka

dilakukanlah pengembangan program "Trauma Centre" dengan bantuan jaringan rujukan dan pelatihan Basic Trauma Life Support serta ditunjang juga dengan penyediaan sarana Rawat Inap untuk Trauma Centre dan juga ambulance TR dari PT. Jamsostek

3. Pembangunan Fisik Rumah Sakit

Dengan seiring perkembangan jaman dan juga dengan adanya tuntutan dari pengguna jasa layanan Rumah Sakit, maka Rumah Sakit Daerah Sidoarjo melakukan berbagai macam pengembangan terhadap sarana dan prasarana yang dimiliki

4. Rumah Sakit Sayang Ibu

Rumah Sakit Sayang Ibu adalah suatu program yang dibentuk dengan tujuan mempercepat penurunan Angka Kematian Ibu dengan cara memberikan pelayanan yang berkualitas terhadap semua kehamilan resiko tinggi maupun kasus-kasus rujukan. Program ini dilaksanakan dalam rangka mendukung Gerakan Sayang Ibu. Pada tahun 1997 dibentuklah Tim Rumah Sakit Sayang Ibu dan pada Desember 2005 dalam rangka peringatan hari ibu ke 77, Rumah Sakit Daerah Sidoarjo mendapat penghargaan sebagai "Pengelola Terbaik Rumah Sakit Sayang Ibu & Bayi" tingkat propinsi.

5. Rumah Sakit Sayang Bayi

Rumah Sakit Sayang Bayi adalah suatu program yang diadakan Tahun 1993 oleh Rumah Sakit Daerah Sidoarjo dengan tujuan ikut menyukseskan gerakan nasional peningkatan penggunaan Air Susu Ibu yang terkait dengan kesejahteraan Air Susu Ibu dan Rawat Gabung sehingga dapat menekan

Angka Kematian Bayi, Angka Kematian Perinatal, dan Angka Kematian Ibu. Pada tahun yang sama juga dilakukan pelaksanaan "*Sepuluh Langkah Menuju Keberhasilan Menyusui*" dalam rangka untuk mencapai keberhasilan peningkatan penggunaan Air Susu Ibu di Rumah Sakit Daerah Sidoarjo

6. Gerakan Rumah Sakit Bersih dan Tertib

Program Gerakan Rumah Sakit Bersih dan Tertib merupakan suatu program yang dilaksanakan dalam rangka menciptakan kondisi Rumah Sakit yang bersih dan tertib. Pelaksanaannya melekat pada fungsi satuan kerja yang terkait dengan kegiatannya meliputi kebersihan umum, kebersihan ruangan, pemeliharaan fisik dan peralatan, penyuluhan, pengamanan, dan ketertiban serta penyehatan lingkungan.

Dalam pelaksanaan program ini, Rumah Sakit menggunakan *outsourcing* dalam bidang "*cleaning service*" dan pada even-even tertentu mengikuti lomba kebersihan dan ketertiban yang diadakan oleh Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, di samping pencanangan Jum'at bersih tiap minggu ke-2 yang diikuti seluruh pegawai Rumah Sakit Daerah Sidoarjo.

4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh gambaran tentang responden ditinjau dari berbagai karakteristik. Deskripsi masing-masing karakteristik responden penelitian adalah sebagai berikut:

4.2.1.1. Karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin

Karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditinjau dari jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis kelamin | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------|---------------|--------|----------------|
| 1. | Laki-laki | 50 | 42,37 |
| 2. | Perempuan | 68 | 57,63 |
| Jumlah | | 118 | 100,0 |

Sumber: Data primer diolah (2013)

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 68 orang dengan prosentase 57,63%. Responden laki-laki sebanyak 50 orang atau 42,37%

4.2.1.2. Karakteristik responden ditinjau dari usia

Karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditinjau dari umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No. | Usia (tahun) | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------|--------------|--------|----------------|
| 1. | < 25 | 25 | 21,19 |
| 2. | 25 s/d 35 | 38 | 32,20 |
| 3. | 35 s/d 45 | 35 | 29,66 |
| 4. | > 45 | 20 | 16,95 |
| Jumlah | | 118 | 100,0 |

Sumber : Data primer diolah (2013)

Responden yang paling banyak berpartisipasi dalam penelitian ini berusia 25 s/d 35 tahun sebanyak 38 orang dengan prosentase sebesar 32,20%, responden usia antara 35 s/d 45 tahun sebanyak 35 orang atau 29,66%, di bawah usia 25 tahun sebanyak 25 orang atau 21,19%, paling sedikit usia di atas 45 tahun sebanyak 20 orang atau 16,95%.

4.2.1.3. Karakteristik responden ditinjau dari lama bekerja

Karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditinjau dari lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| No. | Lama Bekerja | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------|-----------------|--------|----------------|
| 1. | < 5 tahun | 25 | 21,19 |
| 2. | 5 s/d 10 tahun | 40 | 33,90 |
| 3. | 10 s/d 15 tahun | 20 | 16,95 |
| 4. | > 15 tahun | 33 | 27,97 |
| Jumlah | | 118 | 100,0 |

Sumber : Data primer diolah (2013)

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagian besar lama bekerja antara 5 s/d 10 tahun sebanyak 40 orang dengan prosentase 33,90%, kemudian di atas 15 tahun sebanyak 33 orang atau 27,97%, di bawah 5 tahun sebanyak 25 orang atau 21,19% dan yang paling sedikit yaitu lama bekerja antara 10 s/d 15 tahun sebanyak 20 orang atau 16,95%

4.2.1.4. Karakteristik responden ditinjau dari pendidikan

Karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditinjau dari pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No. | Pendidikan | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------|---------------|--------|----------------|
| 1. | SMU | 45 | 38,14 |
| 2. | Diploma | 25 | 21,19 |
| 3. | Sarjana | 26 | 22,03 |
| 4. | Pasca Sarjana | 22 | 18,64 |
| Jumlah | | 118 | 100,0 |

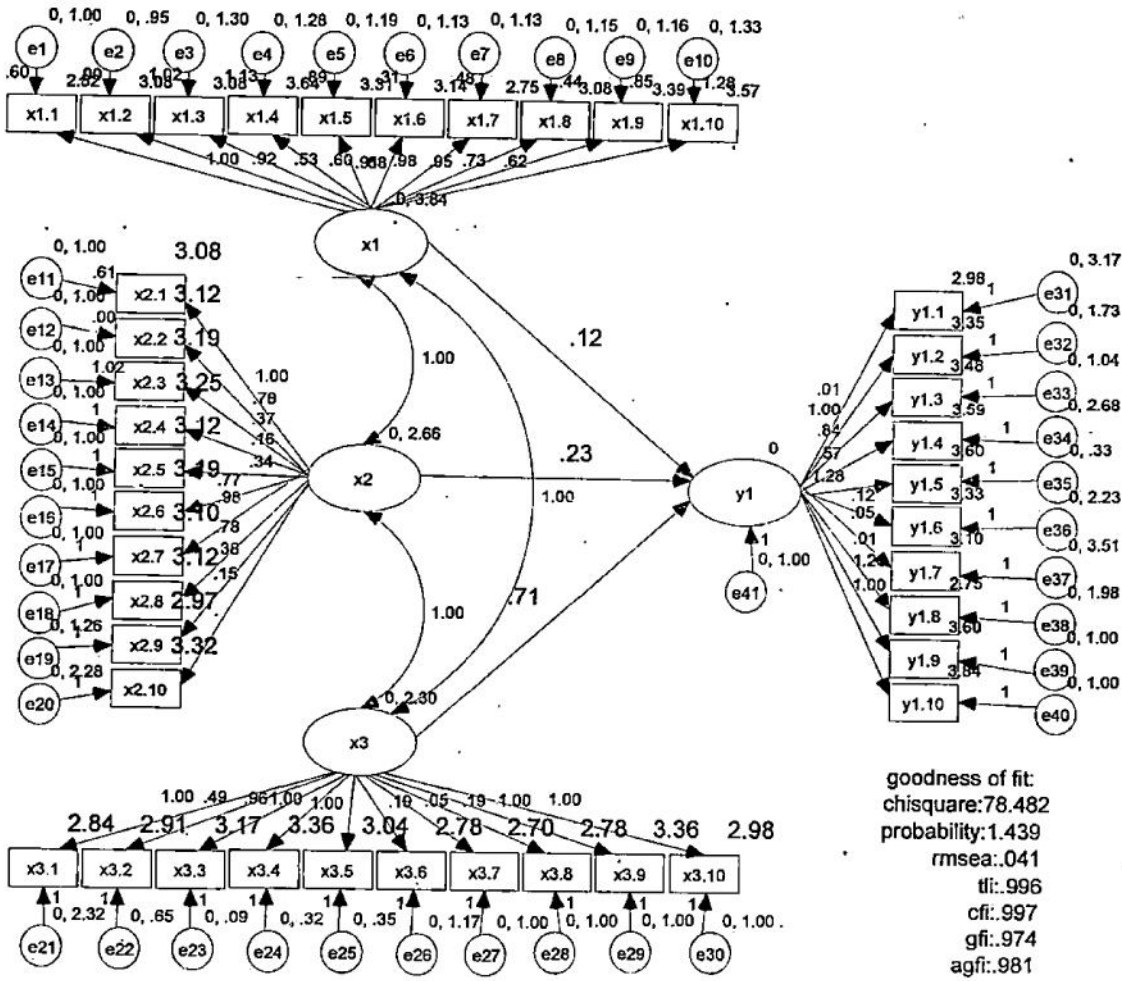
Sumber : Data primer diolah (2013)

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan SMU sebanyak 45 orang dengan prosentase sebesar 38,14%. Kemudian sarjana sebanyak 26 orang atau 22,03%, diploma sebanyak 25 orang atau 21,19%, dan pasca sarjana sebanyak 22 orang atau 18,64%.

4.2.2. Analisa data

4.2.2.1. Penyusunan Diagram Alur

Berdasarkan kajian teori, maka dapat dibuat diagram alur hubungan kausalitas antar konstruk beserta indikatornya. Hubungan tersebut dapat dilihat pada gambar 4.1. Dalam penyusunan diagram alur tersebut, sebagaimana telah dijelaskan pada definisi operasional, terdiri dari 4 (empat) konstruk dan 40 (empat puluh) indikator.



Gambar 4.1.
Hasil Output Visual Design Grafis SEM
 Sumber : Data Diolah

4.2.2.2. Uji Validitas

Validitas konvergen diukur dengan menentukan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diukur. Sebuah indikator menunjukkan validitas konvergen yang signifikan apabila koefisien variabel indikator lebih besar dari dua kali standar errornya ($C.R > 2.SE$). Bila setiap indikator memiliki critical ratio (C.R) yang lebih besar dari dua kali standar errornya, hal ini menunjukkan bahwa indikator itu secara valid mengukur apa yang seharusnya diukur dalam model.

Tabel 4.5. Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|---------------|----------|------|--------|-----|--------|
| y1 <--- x2 | .112 | .019 | .998 | *** | par_32 |
| y1 <--- x1 | .291 | .071 | 1.291 | *** | par_33 |
| y1 <--- x3 | .762 | .188 | 3.516 | *** | par_34 |
| x2.1 <--- x2 | 1.000 | | | | |
| x2.2 <--- x2 | .900 | .129 | 6.993 | *** | par_1 |
| x2.3 <--- x2 | 1.035 | .171 | 6.061 | *** | par_2 |
| x2.4 <--- x2 | 1.052 | .197 | 5.344 | *** | par_3 |
| x2.5 <--- x2 | .972 | .164 | 5.919 | *** | par_4 |
| x2.6 <--- x2 | .914 | .130 | 7.003 | *** | par_5 |
| x2.7 <--- x2 | .863 | .129 | 6.673 | *** | par_6 |
| x2.8 <--- x2 | .900 | .129 | 6.993 | *** | par_7 |
| x2.9 <--- x2 | 1.056 | .172 | 6.128 | *** | par_8 |
| x2.10 <--- x2 | 1.066 | .200 | 5.318 | *** | par_9 |
| y1.1 <--- y1 | 1.043 | .098 | 10.667 | *** | par_10 |
| y1.2 <--- y1 | 1.000 | | | | |
| y1.3 <--- y1 | 1.031 | .091 | 11.315 | *** | par_11 |
| y1.4 <--- y1 | .981 | .094 | 10.443 | *** | par_12 |
| y1.5 <--- y1 | 1.044 | .091 | 11.469 | *** | par_13 |
| y1.6 <--- y1 | 1.102 | .094 | 11.726 | *** | par_14 |
| y1.7 <--- y1 | 1.140 | .100 | 11.397 | *** | par_15 |
| y1.8 <--- y1 | .800 | .090 | 8.935 | *** | par_16 |
| y1.9 <--- y1 | 1.044 | .091 | 11.469 | *** | par_17 |
| y1.10 <--- y1 | 1.000 | | | | |
| x1.10 <--- x1 | .910 | .088 | 10.353 | *** | par_18 |
| x1.9 <--- x1 | .918 | .086 | 10.636 | *** | par_19 |
| x1.8 <--- x1 | .970 | .087 | 11.197 | *** | par_20 |
| x1.7 <--- x1 | .952 | .085 | 11.189 | *** | par_21 |

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|---------------|----------|------|--------|-----|--------|
| x1.6 <--- x1 | .947 | .085 | 11.142 | *** | par_22 |
| x1.5 <--- x1 | .883 | .085 | 10.394 | *** | par_23 |
| x1.4 <--- x1 | .863 | .086 | 10.069 | *** | par_24 |
| x1.3 <--- x1 | .748 | .080 | 9.302 | *** | par_25 |
| x1.2 <--- x1 | .951 | .085 | 11.156 | *** | par_26 |
| x1.1 <--- x1 | 1.000 | | | | |
| x3.1 <--- x3 | 1.000 | | | | |
| x3.2 <--- x3 | .965 | .188 | 5.147 | *** | par_27 |
| x3.3 <--- x3 | .713 | .162 | 4.410 | *** | par_28 |
| x3.4 <--- x3 | 1.000 | | | | |
| x3.5 <--- x3 | 1.000 | | | | |
| x3.6 <--- x3 | 1.313 | .214 | 6.142 | *** | par_29 |
| x3.7 <--- x3 | 1.413 | .265 | 5.328 | *** | par_30 |
| x3.8 <--- x3 | 1.313 | .214 | 6.142 | *** | par_31 |
| x3.9 <--- x3 | 1.000 | | | | |
| x3.10 <--- x3 | 1.000 | | | | |

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa nilai seluruh C.R (*critical ratio*) masing-masing variabel indikator lebih besar dari dua kali standar errornya, sehingga seluruh variable indikator pada penelitian ini dikatakan valid.

4.2.2.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Suatu pernyataan dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* >0,60 (Ghozali, 2006:133). Hasil perhitungan Uji Reliabilitas melalui perhitungan Construct Reliability dapat dilihat dalam tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas dengan Metode Reliabilitas Konstruktif

| No | Faktor | x1 | | x2 | | x3 | | y1 | |
|----|--------|----------|-------|----------|------|----------|------|----------|------|
| | | konstruk | Error | konstruk | eror | konstruk | eror | konstruk | eror |
| 1 | x1.1 | 0.87 | 0 | | | | | | |
| 2 | x1.2 | 0.86 | 0.95 | | | | | | |
| 3 | x1.3 | 0.8 | 0.3 | | | | | | |
| 4 | x1.4 | 0.84 | 0.28 | | | | | | |
| 5 | x1.5 | 0.84 | 0.19 | | | | | | |
| 6 | x1.6 | 0.85 | 0.13 | | | | | | |
| 7 | x1.7 | 0.86 | 0.13 | | | | | | |
| 8 | x1.8 | 0.87 | 0.15 | | | | | | |
| 9 | x1.9 | 0.85 | 0.16 | | | | | | |
| 10 | x1.10 | 0.85 | 0.33 | | | | | | |
| 1 | x2.1 | | | 1 | 0 | | | | |
| 2 | x2.2 | | | 0.78 | 0 | | | | |
| 3 | x2.3 | | | 0.37 | 0 | | | | |
| 4 | x2.4 | | | 0.16 | 0 | | | | |
| 5 | x2.5 | | | 0.34 | 0 | | | | |
| 6 | x2.6 | | | 0.77 | 0 | | | | |
| 7 | x2.7 | | | 0.98 | 0 | | | | |
| 8 | x2.8 | | | 0.78 | 0 | | | | |
| 9 | x2.9 | | | 0.39 | 0.26 | | | | |
| 10 | x2.10 | | | 0.15 | 0.28 | | | | |
| 1 | x3.1 | | | | | 1 | 2.32 | | |
| 2 | x3.2 | | | | | 0.49 | 0.65 | | |
| 3 | x3.3 | | | | | 0.96 | 0.09 | | |
| 4 | x3.4 | | | | | 1 | 0.32 | | |
| 5 | x3.5 | | | | | 1 | 0.35 | | |
| 6 | x3.6 | | | | | 0.19 | 1.17 | | |
| 7 | x3.7 | | | | | 0.05 | 1 | | |
| 8 | x3.8 | | | | | 0.19 | 1 | | |
| 9 | x3.9 | | | | | 1 | 1 | | |
| 10 | x3.10 | | | | | 1 | 1 | | |
| 1 | y1.1 | | | | | | | 0.01 | 3.17 |
| 2 | y1.2 | | | | | | | 1 | 1.73 |
| 3 | y1.3 | | | | | | | 0.84 | 1.04 |
| 4 | y1.4 | | | | | | | 0.57 | 2.68 |
| 5 | y1.5 | | | | | | | 1.28 | 0.33 |
| 6 | y1.6 | | | | | | | 0.12 | 2.23 |

| | | | | | | | | |
|--------------------------|-------|-------------|------|-----------|------|-------------|------|-------------|
| 7 | y1.7 | | | | | | 0.05 | 3.51 |
| 8 | y1.8 | | | | | | 0.01 | 1.98 |
| 9 | y1.9 | | | | | | 1.2 | 1 |
| 10 | y1.10 | | | | | | 1 | 1 |
| Σ standar loading | | 8.49 | | 5.72 | | 6.88 | 6.08 | |
| Σ eror | | | 2.62 | | 0.54 | | 8.9 | 18.67 |
| Uji Reliabilitas | | 0.964926419 | | 0.9837635 | | 0.841733885 | | 0.664428324 |

Sumber: Data primer diolah (2013)

Hasil pengujian reliabilitas instrument dengan construct reliability menunjukkan instrumen realibel, karena angka tersebut menunjukkan nilai construct realibel masing-masing variabel indikator >0.60 .

4.2.2.4. Uji normalitas

Normalitas dapat diuji dengan melihat gambar histogram data atau dapat diuji dengan metode-metode statistic atau menggunakan *Critical Ratio* yang diperoleh dengan membagi koefisien sampel dengan *standar errornya* dan *skewness value* yang biasanya disajikan dalam statistic deskriptif dimana nilai statistic untuk menguji normalitas itu disebutkan sebagai *Z-value*. Bila nilai-Z lebih besar dari nilai kritis maka dapat diduga bahwa distribusi data adalah tidak normal. data dikatakan normal apabila c.r multivariate (*critical ratio*) berkisar antara $-2,58 < cr < 2,58$ (Wijaya, 2009: 134).

Tabel 4.7 Assessment of normality (Group number 1)

| Variable | Min | Max | Skew | c.r. | kurtosis | c.r. |
|----------|-------|-------|-------|--------|----------|--------|
| y1.10 | 1.000 | 5.000 | -.577 | -2.582 | .181 | .405 |
| y1.9 | 1.000 | 5.000 | -.539 | -2.412 | .077 | .172 |
| y1.8 | 1.000 | 5.000 | -.697 | -3.115 | -.365 | -.816 |
| y1.7 | 1.000 | 5.000 | -.213 | -.954 | -.911 | -2.038 |

| Variable | Min | Max | Skew | c.r. | kurtosis | c.r. |
|--------------|-------|-------|-------|--------|----------|--------|
| y1.6 | 1.000 | 5.000 | -.207 | -.927 | -.631 | -1.412 |
| y1.5 | 1.000 | 5.000 | -.126 | -.563 | -.652 | -1.458 |
| y1.4 | 1.000 | 5.000 | -.161 | -.721 | -.695 | -1.555 |
| y1.3 | 1.000 | 5.000 | -.439 | -1.964 | .178 | .398 |
| y1.2 | 1.000 | 5.000 | -.031 | -.137 | -.793 | -1.774 |
| y1.1 | 1.000 | 5.000 | -.033 | -.243 | -.835 | -.567 |
| x3.10 | 1.000 | 5.000 | -.161 | -.718 | -.303 | -.678 |
| x3.9 | 1.000 | 5.000 | -.017 | -.076 | -.705 | -1.577 |
| x3.8 | 1.000 | 5.000 | -.759 | -3.394 | .837 | 1.872 |
| x3.7 | 1.000 | 5.000 | -.577 | -2.582 | .181 | .405 |
| x3.6 | 1.000 | 5.000 | -.539 | -2.412 | .077 | .172 |
| x3.5 | 1.000 | 5.000 | -.697 | -3.115 | -.365 | -.816 |
| x3.4 | 1.000 | 5.000 | -.213 | -.954 | -.911 | -2.038 |
| x3.3 | 1.000 | 5.000 | -.126 | -.563 | -.652 | -1.458 |
| x3.2 | 1.000 | 5.000 | -.161 | -.721 | -.695 | -1.555 |
| x3.1 | 2.000 | 5.000 | -.439 | -1.964 | .178 | .398 |
| x2.10 | 2.000 | 5.000 | -.697 | -3.115 | -.365 | -.816 |
| x2.9 | 2.000 | 5.000 | -.213 | -.954 | -.911 | -2.038 |
| x2.8 | 2.000 | 5.000 | -.031 | -.137 | -.793 | -1.774 |
| x2.7 | 2.000 | 5.000 | -.231 | .111 | -.345 | .267 |
| x2.6 | 2.000 | 5.000 | -.161 | -.718 | -.303 | -.678 |
| x2.5 | 2.000 | 5.000 | -.017 | -.076 | -.705 | -1.577 |
| x2.4 | 2.000 | 5.000 | -.759 | -3.394 | .837 | 1.872 |
| x2.3 | 2.000 | 5.000 | -.577 | -2.582 | .181 | .405 |
| x2.2 | 2.000 | 5.000 | -.539 | -2.412 | .077 | .172 |
| x2.1 | 2.000 | 5.000 | -.697 | -3.115 | -.365 | -.816 |
| x1.10 | 2.000 | 5.000 | -.213 | -.954 | -.911 | -2.038 |
| x1.9 | 2.000 | 5.000 | -.207 | -.927 | -.631 | -1.412 |
| x1.8 | 2.000 | 5.000 | -.126 | -.563 | -.652 | -1.458 |
| x1.7 | 2.000 | 5.000 | -.161 | -.721 | -.695 | -1.555 |
| x1.6 | 2.000 | 5.000 | -.439 | -1.964 | .178 | .398 |
| x1.5 | 2.000 | 5.000 | -.143 | 1.82 | -.434 | -.991 |
| x1.4 | 2.000 | 5.000 | -.207 | -.927 | -.631 | -1.412 |
| x1.3 | 2.000 | 5.000 | -.126 | -.563 | -.652 | -1.458 |
| x1.2 | 2.000 | 5.000 | -.161 | -.721 | -.695 | -1.555 |
| x1.1 | 2.000 | 5.000 | -.439 | -1.964 | .178 | .398 |
| Multivariate | | | | | -2.949 | -.981 |

Sumber : Data primer diolah (2013)

Hasil uji normalitas pada tabel 4.7 menunjukkan data tersebut normal karena memiliki nilai sebesar $-0,981$; nilai ini sudah berkisar antara $-2,58 < cr < 2,58$. artinya data pada penelitian ini tidak memiliki data outlier (data ekstrim).

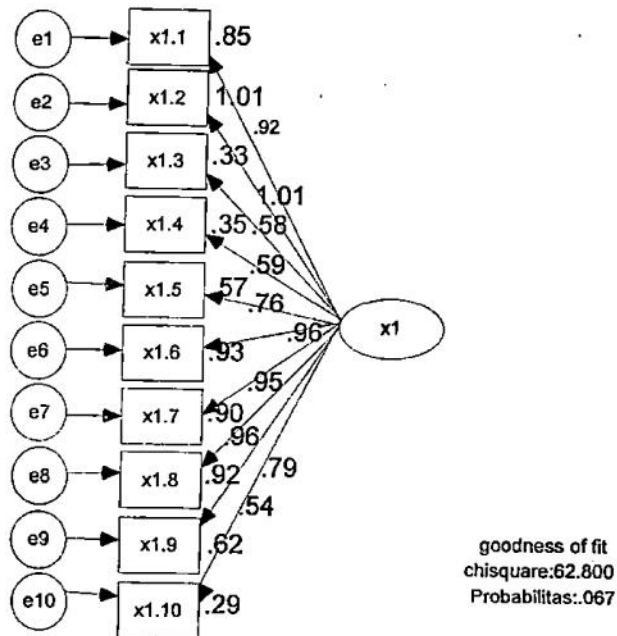
4.2.2.5. Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Faktor Analysis*)

Confirmatory Factor Analysis (CFA) berfungsi untuk melihat kesesuaian antara teoritis dengan kondisi nyata di lapangan dengan melihat besarnya nilai probabilitas, jika nilai probabilitas $>0,000$ maka sudah sesuai. Dalam penelitian ini dimana terdapat 3 (tiga) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. nilai probabilitas tiap variabelnya ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut:

4.2.2.5.1. Analisis Faktor Konfirmatori Disiplin Kerja (X1)

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan. Nilai probability pada analisis ini menunjukkan nilai di atas batas signifikansi yaitu sebesar 0.000 atau >0.05 , nilai ini menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang diestimasi dapat diterima, dengan demikian, konstruk-konstruk pada model penelitian dapat diterima. Gambar di bawah menunjukkan Confirmatory Factor Analysis (CFA) variabel disiplin kerja memiliki nilai probabilitas $>0,00$ dengan nilai tertinggi $1,01$ yang berarti bahwa indikator absensi kehadiran menggunakan

sidik jari diharuskan dalam penegakan disiplin kerja sangat mempengaruhi variabel disiplin kerja (X1).



Gambar 4.2.
Analisis Faktor Konfirmatori Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan persamaan struktural yang ada, dapat dijelaskan bahwa ditinjau dari ketepatan model, model dinyatakan fit dengan alasan bahwa semua *criteria Cut of value* yaitu *GFI, AGFI, Probability* telah memenuhi persyaratan baku

dalam model SEM. Sedangkan masing-masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4. 8. CFA Variabel Disiplin Kerja

| Variabel indikator | Koefisien (bobot) | Variansi |
|--------------------|-------------------|----------|
| X _{1.1.} | 0.92 | 0.85 |
| X _{1.2.} | 1.01 | 1.01 |
| X _{1.3.} | 0.58 | 0.33 |
| X _{1.4.} | 0.59 | 0.35 |
| X _{1.5.} | 0.76 | 0.57 |
| X _{1.6.} | 0.96 | 0.93 |
| X _{1.7.} | 0.95 | 0.90 |
| X _{1.8.} | 0.96 | 0.92 |
| X _{1.9.} | 0.79 | 0.62 |
| X _{1.10.} | 0.54 | 0.29 |

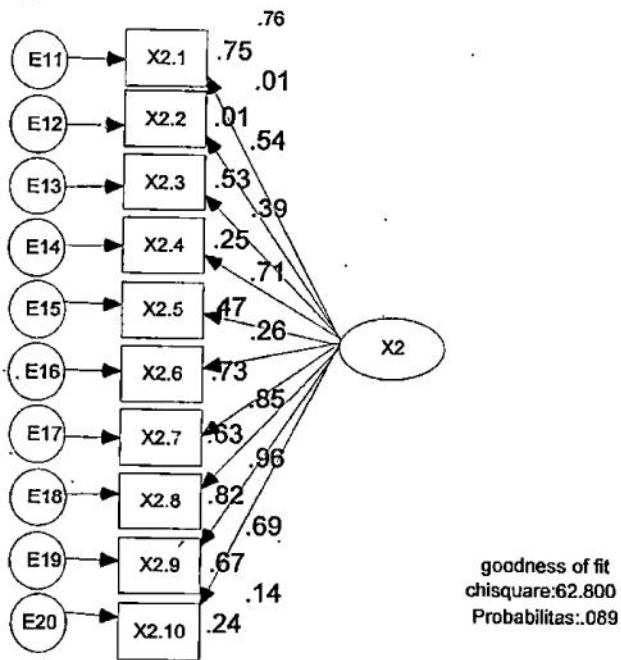
Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan hasil tersebut mengandung makna bahwa variabel indikator X_{1.2.} yang memiliki bobot sebesar 1.01 adalah variabel indikator yang paling dominan menjelaskan variabel disiplin kerja (X1), kemudian berturut turut diikuti oleh variabel indikator X_{1.6.}, X_{1.8.}, X_{1.7.}, X_{1.1.}, X_{1.9.}, X_{1.5.}, X_{1.4.}, X_{1.3.}, dan X_{1.10.}

4.2.2.5.2. Analisis Faktor Konfirmatori Semangat Kerja (X2)

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor

konfirmasi telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan. Nilai probability pada analisis ini menunjukkan nilai di atas batas signifikansi yaitu sebesar 0.000 atau >0.05 , nilai ini menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang diestimasi dapat diterima, dengan demikian, konstruk-konstruk pada model penelitian dapat diterima. Gambar di bawah menunjukkan Confirmatory Factor Analysis (CFA) variabel semangat kerja memiliki nilai probabilitas $>0,00$ dengan nilai tertinggi 0,82 yang berarti bahwa indikator mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sangat mempengaruhi variabel semangat kerja (X2).



Gambar 4.3.
Analisis Faktor Konfirmatori Semangat Kerja (X2)

Berdasarkan persamaan struktural yang ada, dapat dijelaskan bahwa ditinjau dari ketepatan model; model dinyatakan fit dengan alasan bahwa semua *criteria Cut of value yaitu GFI, AGFI, Probability* telah memenuhi persyaratan baku dalam model SEM. Sedangkan masing-masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4. 9. CFA Variabel Semangat Kerja

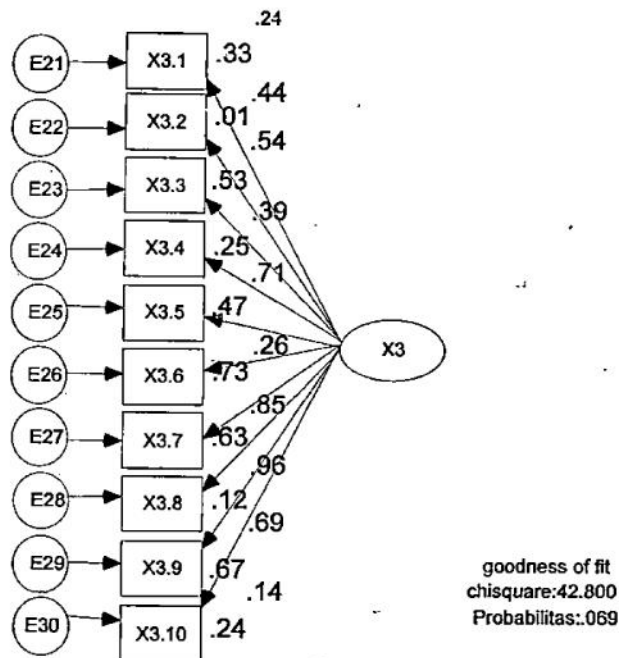
| Variabel indikator | Koefisien (bobot) | Variansi |
|---------------------|-------------------|----------|
| X _{2.1} . | 0.76 | 0.75 |
| X _{2.2} . | 0.01 | 0.01 |
| X _{2.3} . | 0.54 | 0.53 |
| X _{2.4} . | 0.39 | 0.25 |
| X _{2.5} . | 0.71 | 0.47 |
| X _{2.6} . | 0.26 | 0.73 |
| X _{2.7} . | 0.85 | 0.63 |
| X _{2.8} . | 0.96 | 0.82 |
| X _{2.9} . | 0.69 | 0.67 |
| X _{2.10} . | 0.14 | 0.24 |

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan hasil tersebut mengandung makna bahwa variabel indikator X_{2.8}. yang memiliki bobot sebesar 0.82 adalah variabel indikator yang paling dominan menjelaskan variabel semangat kerja (X₂), kemudian berturut turut diikuti oleh variabel indikator X_{2.1}, X_{2.6}, X_{2.9}, X_{2.7}, X_{2.3}, X_{2.5}, X_{2.4}, X_{2.10}, dan X_{2.2}.

4.2.2.5.3. Analisis Faktor Konfirmatori Insentif (X3)

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan. Nilai probability pada analisis ini menunjukkan nilai di bawah batas signifikansi yaitu sebesar 0.000 atau >0.05 , nilai ini menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang diestimasi dapat diterima, dengan demikian, konstruk-konstruk pada model penelitian dapat diterima. Gambar di bawah menunjukkan Confirmatory Factor Analysis (CFA) variabel insentif memiliki nilai probabilitas $>0,00$ dengan nilai tertinggi 0,73 yang berarti bahwa indikator insentif yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja sangat mempengaruhi variabel insentif (X3).



Gambar 4.4.
Analisis Faktor Konfirmatori Insentif (X3)

Berdasarkan persamaan struktural yang ada, dapat dijelaskan bahwa ditinjau dari ketepatan model, model dinyatakan fit dengan alasan bahwa semua *criteria Cut of value yaitu GFI, AGFI, Probability* telah memenuhi persyaratan baku dalam model SEM. Sedangkan masing-masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4. 10. CFA Variabel Insentif

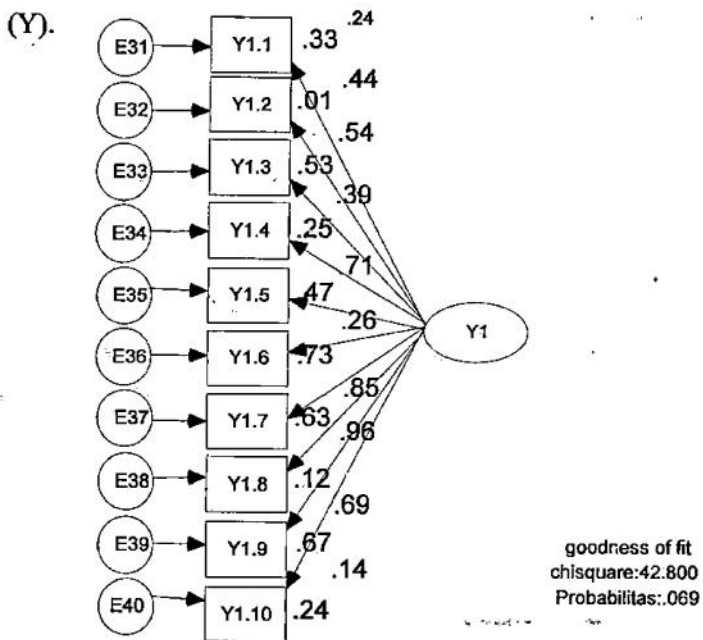
| Variabel indikator | Koefisien (bobot) | Variansi |
|--------------------|-------------------|----------|
| X _{3.1.} | 0.24 | 0.33 |
| X _{3.2.} | 0.44 | 0.01 |
| X _{3.3.} | 0.54 | 0.53 |
| X _{3.4.} | 0.39 | 0.25 |
| X _{3.5.} | 0.71 | 0.47 |
| X _{3.6.} | 0.26 | 0.73 |
| X _{3.7.} | 0.85 | 0.63 |
| X _{3.8.} | 0.96 | 0.12 |
| X _{3.9.} | 0.69 | 0.67 |
| X _{3.10.} | 0.14 | 0.24 |

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan hasil tersebut mengandung makna bahwa variabel indikator X_{3.6.} yang memiliki bobot sebesar 0.73 adalah variabel indikator yang paling dominan menjelaskan variabel insentif (X3), kemudian berturut turut diikuti oleh variabel indikator X_{3.9.}, X_{3.7.}, X_{3.3.}, X_{3.5.}, X_{3.1.}, X_{3.10.}, X_{3.4.}, X_{3.8.}, dan X_{3.2.}

4.2.2.5.4. Analisis Faktor Konfirmatori Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan. Nilai probability pada analisis ini menunjukkan nilai di bawah batas signifikansi yaitu sebesar 0.000 atau >0.05 , nilai ini menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan bahwa ada pengaruh terhadap kinerja pegawai yang diestimasi dapat diterima, dengan demikian, konstruk-konstruk pada model penelitian dapat diterima. Gambar di bawah menunjukkan Confirmatory Factor Analysis (CFA) variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai probabilitas $>0,00$ dengan nilai tertinggi 0,73 yang berarti bahwa indikator keterampilan yang saya miliki sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sangat mempengaruhi variabel kinerja



Gambar 4.5.
Analisis Faktor Konfirmatori Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan persamaan struktural yang ada, dapat dijelaskan bahwa ditinjau dari ketepatan model, model dinyatakan fit dengan alasan bahwa semua *criteria Cut of value yaitu GFI, AGFI, Probability* telah memenuhi persyaratan baku dalam model SEM. Sedangkan masing-masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4. 11. CFA Variabel Kinerja Pegawai

| Variabel indikator | Koefisien (bobot) | Variansi |
|--------------------|-------------------|----------|
| Y ₁ | 0.24 | 0.33 |
| Y ₂ | 0.44 | 0.01 |
| Y ₃ | 0.54 | 0.53 |
| Y ₄ | 0.39 | 0.25 |
| Y ₅ | 0.71 | 0.47 |
| Y ₆ | 0.26 | 0.73 |
| Y ₇ | 0.85 | 0.63 |
| Y ₈ | 0.96 | 0.12 |
| Y ₉ | 0.69 | 0.67 |
| Y ₁₀ | 0.14 | 0.24 |

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan hasil tersebut mengandung makna bahwa variabel indikator Y₆ yang memiliki bobot sebesar 0.73 adalah variabel indikator yang paling dominan menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y), kemudian berturut turut diikuti oleh variabel indikator Y₉, Y₇, Y₃, Y₅, Y₁, Y₄, Y₁₀, Y₈, dan Y₂.

4.2.2.6. Evaluasi Model One-Step Approach to SEM

One-step approach to SEM digunakan apabila model diyakini bahwa dilandasi teori yang kuat serta validitas dan realibilitas data sangat baik. Hasil estimasi dan fit model *one-step approach to SEM* dengan menggunakan program aplikasi AMOS 4.01 terlihat pada tabel Goodness of Fit di bawah ini.

Tabel 4. 12.
Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices
(Model One- Step Approach – Base Model)

| Kriteria | Hasil | Nilai Kritis | Evaluasi model |
|--------------------------|--------|-----------------|----------------|
| Kai Kuadrat (χ^2) | 78,482 | $\leq 849,2083$ | Baik |
| Probabilitas | 1,439 | $\geq 0,05$ | Baik |
| RMSEA | 0,041 | $\leq 0,08$ | Baik |
| GFI | 0,974 | ≥ 1 | Baik |
| AGFI | 0,981 | ≥ 1 | Baik |
| TLI | 0,996 | ≥ 1 | Baik |
| CFI | 0,997 | ≥ 1 | Baik |

Sumber : Data primer diolah (2013)

Dari hasil evaluasi terhadap model *one-step approach* ternyata dari semua kriteria *goodness of fit* yang digunakan, seluruhnya menunjukkan hasil evaluasi model yang baik, berarti model telah sesuai dengan data. Artinya, model konseptual yang dikembangkan dan dilandasi oleh teori telah sepenuhnya didukung oleh fakta.

4.2.2.7. Hasil Uji Hipotesis

Melalui program AMOS dapat dianalisis dan dihitung hasil bobot regresi antar variabel laten yang sering disebut sebagai estimasi *loading factor* atau *lambda value*. Selain itu derajat bebas atau *degree of freedom* (df), nilai C.R atau t-hitung juga dapat diketahui. Apabila signifikansi t hitung lebih kecil dari 0.05 maka dikatakan signifikan (Wijaya, 2009: 139).

Berdasarkan signifikansi t-hitung dengan nilai probabilitas (p) =0.05, hasil bobot regresi uji kausalitas dapat kita lihat pada tabel 4.5. Penjelasan analisa evaluasi regresi melalui SEM adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena nilai signifikansi (p) lebih kecil dari 0,05 yang disimbolkan tanda ***. Maka terima H_0 dan tolak H_1 .
- b. Semangat Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena nilai signifikansi (p) lebih kecil dari 0,05 yang disimbolkan tanda ***. Maka terima H_0 dan tolak H_1 .
- c. Intensif (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena nilai signifikansi (p) lebih kecil dari 0,05 yang disimbolkan tanda ***. Maka terima H_0 dan tolak H_1 .

4.2.2.8. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

- a. Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa parameter estimasi hubungan variable disiplin kerja dengan kinerja pegawai diperoleh sebesar 0,291

pengujian menunjukkan hasil signifikan karena nilai signifikansi (p) lebih kecil dari 0,05 yang disimbolkan tanda ***. Bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai Rumah Sakit Daerah Sidoarjo, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan faktor utama dalam menjalankan fungsi manajemen. Pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin juga diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan-peraturan organisasi atau instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2001).

Disiplin kerja jika tidak ditegakkan pasti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila tidak ada disiplin kerja dalam pekerjaan, pegawai akan merasa tidak ada tanggung jawab yang besar dengan akibat yang akan ditimbulkan pasti kinerja pegawai akan menjadi rendah. Sesuai dengan hasil penelitian Harlie (2010), yang menyatakan bahwa variable disiplin kerja (X_1) merupakan variable bebas dominan yang mempengaruhi variable terikat yaitu kinerja pegawai (Y) Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

- b. Semangat kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa parameter estimasi hubungan variable semangat kerja dengan kinerja pegawai diperoleh sebesar 0,112 pengujian menunjukkan hasil signifikan karena nilai signifikansi (p) lebih

kecil dari 0,05 yang disimbolkan tanda ***. Bahwa semakin baik semangat kerja pegawai Rumah Sakit Daerah Sidoarjo maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Apabila mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat diperkecil, dan sebagainya.

Menurut Nitisemito (2005:61) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan akan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.

c. Insentif (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa parameter estimasi hubungan variable insentif dengan kinerja pegawai diperoleh sebesar 0,762 pengujian menunjukkan hasil signifikan karena nilai signifikansi (p) lebih kecil dari 0,05 yang disimbolkan tanda ***. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik intensif maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang

dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Menurut Mangkunegara (2007:89), berpendapat bahwa “insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).” Pada hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel X3 yaitu insentif adalah variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja pegawai karena memiliki nilai estimasi yang paling besar 0,762 dibandingkan dengan variabel X1 yaitu disiplin pegawai 0,291 dan variabel X2 yaitu semangat kerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Syafriadi (2010) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kerinci.