

HUBUNGAN INSENTIF DANA KAPITASI JAMINAN KESEHATAN NASIONAL (JKN) DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PUSKESMAS METRO TAHUN 2014

Susi Eldayana¹, Aryanti Wardiyah², Samino³

ABSTRAK

Peraturan Menteri Kesehatan No. 19 Tahun 2014 tentang Penggunaan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional Untuk Jasa Pelayanan Kesehatan Dan Dukungan Biaya Operasional Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah yang telah ditetapkan mulai tanggal 24 April 2014, menuai protes, dikarenakan Tujuan Sistem pembayaran kapitasi adalah pembayaran di muka atau prospektif dengan konsekuensi pelayanan kesehatan dilakukan secara pra upaya atau sebelum peserta BPJS jatuh sakit. Sistem ini mendorong Faskes Tingkat Pertama untuk bertindak secara efektif dan efisien serta mengutamakan kegiatan promotif dan preventif. Tujuan dari penelitian ini adalah diketahui hubungan insentif dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dengan motivasi kerja pegawai Puskesmas Metro Tahun 2014.

Jenis penelitian kuantitatif menggunakan rancangan survey analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Puskesmas Metro sejumlah 30 orang. Sampel sejumlah 30 responden. Alat pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Analisa data yang digunakan uji *rank-spearman*.

Hasil penelitian menunjukkan rata-rata motivasi kerja pegawai Puskesmas Metro adalah 139.3, dengan SD 12,245. Motivasi terendah adalah 117 dan yang tertinggi adalah 167. Rata-Rata insentif dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) pada pegawai Puskesmas Metro adalah Rp 1.100,000 dengan SD 245.100. Insentif terendah adalah Rp 546.126 dan yang tertinggi adalah Rp 2.743.948. Tidak ada hubungan antara Insentif Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dengan Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Metro Tahun 2014 (*p* value 0,838). Saran pada pimpinan Puskesmas perlu memiliki catatan yang jelas tentang data karyawan yang bekerja dengan baik atau melaksanakan kerja lembur, dengan catatan tersebut dapat dijadikan alasan kesesuaian dalam pemberian insentif dengan adil.

Kata Kunci : Insentif Dana Kapitasi JKN, Motivasi

PENDAHULUAN

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Nursalam, 2014).

Salah satu dampak dari motivasi kerja adalah disiplin kerja, seperti keterlambatan pegawai datang di tempat kerja, kurang bertanggungjawabnya pegawai terhadap pekerjaan, dan sebagainya. Hal ini juga terjadi pada tenaga-tenaga kesehatan baik di instansi pemerintah maupun swasta (Mangkunegara, 2008).

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Nursalam (2014) bahwa terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam berkerja, yaitu faktor intrinsik (*motivator factors*) dan ekstrinsik (*hygiene factors*) (Herzberg, dalam Nursalam, 2014). Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang

diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Motivasi ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti gaji, kebijakan dan administrasi, kondisi kerja, hubungan kerja, prosedur perusahaan dan status.

Pemberian insentif yang tepat dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan karena karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Insentif dapat juga meningkatkan kesejahteraan hidup dan membangun motivasi kerja sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Hal itu harus diperhatikan pihak manajemen untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan (Rahmadan, 2013).

Pengimplementasian program Jaminan Kesehatan Nasional yang wajib dilaksanakan oleh setiap Badan Layanan Umum Kesehatan berdampak pada perubahan pola pembiayaan. Puskesmas harus melakukan penyesuaian terhadap perubahan pola pembiayaan yang bersifat *prospective payment* yaitu

-
1. Dinas Kesehatan Kota Metro
 2. Prodi Keperawatan FK Universitas Malahayati B. Lampung
 3. FKM Universitas Malahayati B. Lampung

pembayaran pra-upaya dari penyelenggara kepada pemberi pelayanan kesehatan. Langkah yang merupakan sebuah kemutlakan harus dilakukan demi meningkatkan daya saing rumah sakit di tengah persaingan global (FKM UI, 2014).

Jaminan Kesehatan Nasional yang selanjutnya disingkat JKN adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah. Dana Kapitasi adalah besaran pembayaran per-bulan yang dibayar dimuka kepada FKTP berdasarkan jumlah peserta yang terdaftar tanpa memperhitungkan jenis dan jumlah pelayanan kesehatan yang diberikan. Pembagian jasa pelayanan kesehatan kepada tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan dengan mempertimbangkan variabel jenis ketenagaan dan/atau jabatan dan kehadiran.

Peraturan Menteri Kesehatan No. 19 Tahun 2014 tentang Penggunaan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional Untuk Jasa Pelayanan Kesehatan Dan Dukungan Biaya Operasional Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah yang telah ditetapkan mulai tanggal 24 April 2014, menuai protes, dikarenakan Tujuan Sistem pembayaran kapitasi adalah pembayaran di muka atau prospektif dengan konsekuensi pelayanan kesehatan dilakukan secara pra upaya atau sebelum peserta BPJS jatuh sakit. Sistem ini mendorong Faskes Tingkat Pertama untuk bertindak secara efektif dan efisien serta mengutamakan kegiatan promotif dan preventif. Akan tetapi pembagian jaspel sesuai Permenkes No. 19 Tahun 2014 tersebut lebih mengutamakan/berorientasi UKP daripada UKM. Karena sangat tidak memiliki daya ungkit terhadap peningkatan kinerja dan motivasi kerja pegawai. Sehingga pola dan image yang muncul selama ini terhadap PNS yaitu kerja-tidak kerja yang penting hadir terus tetap dapat gaji.

Hal ini juga berlaku terhadap pembagian kapitasi ini, bahkan yang tidak kerjapun bisa mendapatkan bagian yang lebih besar. Hal ini sangat bertolak belakang dengan prinsip efektifitas dan efisiensi. Selain itu variabel yang dijadikan tolok ukur pembagian jasa pelayanan sesuai dengan Permenkes No. 19 Tahun 2014 pasal 4 ayat 2 tidak boleh hanya didasarkan pada pendidikan dan jam kehadiran pegawai, akan tetapi harus pula mengacu pada masa kerja, beban kerja, prestasi kerja (kinerja) dan jabatan.

Program Jaminan Kesehatan Nasional bertujuan melaksanakan penjaminan pelayanan kesehatan terhadap seluruh masyarakat dengan menggunakan prinsip asuransi kesehatan sosial dimana pada saat ini, premi untuk masyarakat miskin dan tidak mampu dibayar oleh pemerintah yang disebut dengan Penerima Bayaran Iuran

(PBI) sedangkan masyarakat mampu membayar sendiri iuannya melalui Badan Pengelola Jaminan Sosial (BPJS). Masyarakat yang menggunakan fasilitas pelayanan kesehatan di PPK Tk 1 (Puskesmas) tidak perlu membayar lagi karena pembayaran akan dilakukan oleh BPJS dengan metode pembayaran kapitasi, dimana sebelumnya metode pembayaran menggunakan sistem klaim terhadap pelayanan yang telah diberikan. SDM Puskesmas sepertinya masih banyak yang belum memahami dengan jelas sistem (metode) pembayaran kapitasi ini. Banyak SDM yang menganggap bahwa banyaknya kapitasi memberatkan atau menambah beban kinerja mereka (Dumaris, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian Maryam (2012) ada hubungan antara pemberian insentif, kondisi kerja dan hubungan interpersonal dengan peningkatan motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. Penelitian mengenai motivasi juga dilakukan oleh Kamiel Roesman Bachtar (2011) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara hubungan kerja, beban kerja, tanggung jawab dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Cisaga. Selain itu, penelitian yang juga dilakukan oleh Budiman (2009) menyimpulkan bahwa faktor yang paling dominan memotivasi kerja perawat adalah (1) faktor penghasilan dan jenjang karir yaitu variabel kesempatan untuk maju/promosi dan (2) kondisi intern pekerjaan yaitu variabel perlakuan yang wajar.

Hasil pra survey di Puskesmas Metro menunjukkan ketidakpuasan beberapa pegawai dengan penerapan Permenkes No. 19 Tahun 2014, yang hanya menilai berdasarkan tingkat pendidikan dan absensi, sedangkan masa kerja, beban kerja, prestasi kerja (kinerja) dan jabatan tidak diperhitungkan, sehingga beberapa pegawai merasa bahwa perhitungan tersebut sangatlah tidak adil, seperti Pegawai dengan latar belakang DIII Keperawatan dengan beban kerja dan resiko kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai dengan latar belakang DIII Kesehatan lingkungan justru mendapatkan insentif yang sama, karena poin pendidikan adalah sama yaitu 40 poin. Atau antara pegawai yang memiliki masa kerja > 10 tahun akan menerima insentif yang sama dengan pegawai yang baru bekerja, hal ini menyebabkan menurunnya motivasi kerja yang ditandai dengan menurunnya disiplin kerja, sehingga pada saat pembagian insentif ada ketidakpuasan antar pegawai. Berdasarkan absensi diketahui sebanyak 30% pegawai tidak masuk tanpa keterangan, serta 40% keluar di jam kantor bukan dalam kegiatan dinas. Hal ini juga terjadi di Puskesmas Sumbersari Bantul yang menunjukkan penurunan kinerja pegawai sejak diterapkan Permenkes No. 19 Tahun 2014, seperti adanya pegawai yang bolos kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian mengenai hubungan insentif dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dengan motivasi kerja pegawai Puskesmas Metro Tahun 2014. Adapun tujuan

penelitian ini adalah diketahui hubungan insentif dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dengan motivasi kerja pegawai Puskesmas Metro Tahun 2014.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey analitik. Penelitian dilakukan pada bulan Desember tahun 2014 di Puskesmas Metro. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah semua pegawai Puskesmas Metro sejumlah 30 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 30 orang. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah insentif dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tentang insentif yang terdiri dari 1 pertanyaan. Sedangkan motivasi kerja terdiri dari 35 pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban, yaitu "Sangat Setuju", "Setuju", "Kurang Setuju", "Tidak Setuju" dan "Sangat Tidak Setuju" (Uno, 2012). Setelah data dikumpulkan, data kemudian diolah dengan tahap-tahap sebagai berikut (Hastono, 2007): *Editing, Prossesing, Cleaning*. Data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisa melalui Analisa univariat dilakukan untuk melihat distribusi frekuensi variabel dependen dan variabel independent. Untuk data numerik digunakan nilai mean (rata-rata), median, standar deviasi dan inter kuartil range, minimal dan maksimal (Hastono, 2007). Berdasarkan uji normalitas diketahui bahwa data terdistribusi tidak normal, sehingga analisis bivariat yang digunakan adalah uji korelasi Spearman.

HASIL & PEMBAHASAN

- 1. Analisis Univariat
 - a. Motivasi Kerja

Tabel 1
Rata-Rata Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Metro Tahun 2014

Variabel	Mean	SD	Min-Max	95% CI
Motivasi Kerja	139.3	12,245	117-167	134,73-143,87

Hasil analisis didapatkan rata-rata motivasi kerja pegawai Puskesmas Metro adalah 139.3, dengan SD 12,245. Motivasi terendah adalah 117 dan yang tertinggi adalah 167. Hasil estimasi interval dapat disimpulkan bahwa 95%

diyakini bahwa rata-rata motivasi kerja pegawai Puskesmas Metro adalah 134,73 sampai dengan 143,87.

- b. Insentif

Tabel 2
Rata-Rata insentif dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) Pegawai Puskesmas Metro Tahun 2014

Variabel	Mean	SD	Min-Max	95% CI
Insentif	1.100.000	245.100	546.126-2.743.948	914.000-1.280.000

Hasil analisis didapatkan rata-rata insentif dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) pada pegawai Puskesmas Metro adalah Rp 1.100,000 dengan SD 245.100. Insentif terendah adalah Rp 546.126 dan yang tertinggi adalah Rp 2.743.948. Hasil estimasi interval dapat disimpulkan bahwa 95% diyakini bahwa rata-rata insentif dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) pegawai Puskesmas Metro adalah Rp. 914.000 sampai dengan Rp 1.280.000.

Metro adalah Rp 1.100,000 dengan SD 245.100. Bentuk distribusi data dapat diketahui dari grafik histogram dan kurva normal, dari tampilan grafik dapat dilihat bahwa distribusi variable insentif berbentuk tidak normal.

- 2. Analisis Bivariat

Berdasarkan uji normalitas diketahui bahwa data terdistribusi tidak normal, sehingga analisis bivariat yang digunakan adalah uji korelasi Spearman.

Rata-rata rata-rata insentif dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) pada pegawai Puskesmas

Tabel 3
Hubungan Antara Insentif Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN)
dengan Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Metro Tahun 2014

Variabel	Motivasi	N	P value	R Spearman
Insentif		30	0,838	- 0,039

Berdasarkan table 3 dapat dilihat bahwa nilai p value yang dimiliki oleh adalah 0,838, angka tersebut diatas 5% maka H_0 tidak dapat ditolak, artinya tidak ada hubungan antara Insentif Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dengan Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Metro Tahun 2014. Nilai r Spearman sebesar - 0,039 menunjukkan bahwa interaksi antara insentif dengan motivasi sangat rendah.

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja

Hasil analisis didapatkan rata-rata motivasi kerja pegawai Puskesmas Metro adalah 139,3, dengan SD 12,245. Motivasi terendah adalah 117 dan yang tertinggi adalah 167. Hasil estimasi interval dapat disimpulkan bahwa 95% diyakini bahwa rata-rata motivasi kerja pegawai Puskesmas Metro adalah 134,73 sampai dengan 143,87.

Menurut Uno (2006), motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri individu yang dapat menggerakkan seseorang itu untuk melakukan sesuatu. Perbuatan atau tindakan seseorang berdasarkan pada motivasi tertentu dan bertujuan sesuai dengan motivasi yang mendasari tindakan tersebut. Motivasi merupakan perbedaan antara dapat melaksanakan dengan mau melaksanakan, dan motivasi lebih dekat dengan mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Nurziah yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang rendah yaitu sebanyak 50 responden (63,3%) dan hanya 29 responden (36,7%) yang mempunyai motivasi tinggi.

Motivasi kerja yang rendah tersebut disebabkan antara lain oleh kesempatan untuk maju dan penghargaan. Kedua faktor tersebut termasuk faktor – faktor yang merupakan stimulus yang kuat dalam menggerakkan motivasi seseorang (Siswanto 2007), dengan demikian rendahnya kedua faktor tersebut akan sangat berpengaruh dalam motivasi kerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2009) yang menyatakan bahwa kesempatan untuk maju dan penghargaan (pengakuan) merupakan faktor dominan dalam motivasi kerja perawat. Kesempatan untuk maju dan penghargaan termasuk dalam motivasi intrinsik yang berarti bahwa motivasi intrinsik lebih mempengaruhi motivasi kerja perawat yang sesuai dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa faktor intrinsik dapat memotivasi dalam bekerja sehingga disebut juga faktor motivator.

Insentif

Hasil analisis didapatkan rata-rata insentif dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) pada pegawai Puskesmas Metro adalah Rp 1.100.000 dengan SD 245.100. Insentif terendah adalah Rp 546.126 dan yang tertinggi adalah Rp 2.743.948. Hasil estimasi interval dapat disimpulkan bahwa 95% diyakini bahwa rata-rata insentif dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) pegawai Puskesmas Metro adalah Rp. 914.000 sampai dengan Rp 1.280.000.

Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2001), mengatakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Pembagian Insentif di Puskesmas Metro berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2014, tentang Sistem Pembagian Jasa Pelayanan Kesehatan pada Bab III Jasa Pelayanan Kesehatan dijelaskan bahwa menurut Pasal 4 ayat (1) Alokasi Dana Kapitasi untuk pembayaran jasa pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) dimanfaatkan untuk pembayaran jasa pelayanan kesehatan bagi tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan yang melakukan pelayanan pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syarifah Nur Zenah, *Hubungan Pemberian Insentif Dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Inche Abdul Moeis Samarinda*. Dari hasil rekapitulasi data variabel insentif dengan persentase skor sebesar 41,5 %, masuk dalam klasifikasi hubungan yang cukup kuat. Dapat disimpulkan bahwa sebagian dari responden memberikan pendapat bahwa pemberian insentif pada RSUD I.A Moeis Samarinda khususnya ruang rawat inap kelas III dalam kategori yang cukup baik. Namun dari hasil perhitungan data yang telah diperoleh dapat dilihat bahwa dari perhitungan perindikator, diketahui bahwa insentif yang diterima perawat ruang rawat inap kelas III cukup sesuai, dimana terdapat 51,6 % perawat mengatakan insentif yang diterima cukup sesuai dengan beban kerja yang ada.

Pemberian insentif ini juga memotivasi perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan sesuai dengan tugas yang diberikan, dimana terdapat 61,3 % perawat merasa termotivasi dengan adanya pemberian insentif. namun lain halnya dengan penerimaan bonus,

87,1 % perawat mengatakan tidak pernah menerima bonus saat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tetapi dalam tingkat kepuasan dengan bonus yang diterima, 51,6 % perawat merasa cukup puas dengan bonus yang diterima berdasarkan keterampilan dan upaya perawat dalam bekerja. Namun dalam kesesuaian metode dan prosedur pemberian bonus, 41,9% perawat menjawab metode dan prosedur pemberian bonus masih dirasa tidak sesuai dengan golongan, pendidikan dan masa kerja.

Menurut peneliti ketidakpuasan pegawai terhadap pembagian insentif di Puskesmas Metro disebabkan karena mereka merasa bahwa prosedur tersebut tidak adil, terlebih lagi dalam pembagian tersebut tidak diperhitungkan beban kerja yang dirasakan berbeda oleh masing-masing pegawai, sebagai contoh pegawai yang bertugas sebagai perawat di Balai Pengobatan memiliki beban kerja yang lebih tinggi karena rata-rata mereka melayani 60 pasien, sedangkan pada bagian KIA-KB hanya melayani 5-6 orang per hari, namun insentif yang mereka terima adalah sama, karena mereka berlatar belakang pendidikan yang sama yaitu DIII.

Hubungan Insentif Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) Dengan Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan nilai p value yang dimiliki oleh adalah 0,838, angka tersebut diatas 5% maka H_0 tidak dapat ditolak, artinya tidak ada hubungan antara Insentif Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dengan Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Metro Tahun 2014. Nilai r Spearman sebesar -0,039 menunjukkan bahwa interaksi antara insentif dengan motivasi sangat rendah.

Salah satu faktor yang berpengaruh besar yaitu kesejahteraan yang merupakan bagian dari harapan perawat dalam bekerja. Apabila perawat merasa sejahtera maka harapan perawat terpenuhi sehingga hal ini akan memberikan motivasi dalam bekerja. Non material insentif adalah bentuk insentif sebagai daya rangsang atau motivasi kepada karyawan dalam bentuk penghargaan atau pengukuhan dan pujian berdasarkan kinerja. Non material insentif pada dasarnya sama dengan kompensasi non finansial seperti adanya pengukuhan atau pujian dari atasan, peluang promosi jabatan, dan adanya kesempatan untuk pengembangan diri (Dessler, 2007).

Penelitian Maryam (2012) ada hubungan antara pemberian insentif, kondisi kerja dan hubungan interpersonal dengan peningkatan motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. Penelitian mengenai motivasi juga dilakukan oleh Kamiel Roesman Bachtiar (2011) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara hubungan kerja, beban kerja, tanggung jawab dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Cisaga. Selain itu, penelitian yang juga dilakukan oleh Budiman (2009) menyimpulkan bahwa faktor yang paling dominan memotivasi kerja perawat adalah (1) faktor penghasilan

dan jenjang karir yaitu variabel kesempatan untuk maju/promosi dan (2) kondisi intern pekerjaan yaitu variabel perlakuan yang wajar.

Pemberian insentif kepada karyawan tidak sepenuhnya berpengaruh pada kinerja karyawan, Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardhana (2012) dengan judul "Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Medikal RSUD Arifin Achmad Pekanbaru" Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara pemberian insentif material dan non material terhadap motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Medikal RSUD Arifin Achmad Pekanbaru (p value > 0,05).

Faktor-faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja tidak hanya dilihat dari pemberian penghargaan (non material insentif) saja, tetapi banyak aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan motivasi tersebut seperti lingkungan kerja yang kondusif bahkan dengan memberikan hukuman (*punishment*) kepada karyawan yang tidak disiplin pun dirasakan sangat perlu untuk meningkatkan motivasi kerja mereka.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Sastrohadiwiryono (2002) yang menyatakan bahwa perilaku individu atau pegawai dalam pekerjaannya akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai itu sendiri. Faktor penggerak motivasi tidak hanya bisa dilihat dari penghargaan (non material insentif saja), tetapi ada beberapa faktor lain yang mempengaruhinya. Faktor tersebut yaitu kinerja (*achievement*), tantangan (*challenge*), tanggung jawab (*responsibility*), pengembangan (*development*), keterlibatan (*involvement*) dan kesempatan (*opportunity*).

Ketidakpuasan beberapa pegawai dengan penerapan Permenkes No. 19 Tahun 2014, yang hanya menilai berdasarkan tingkat pendidikan dan absensi, sedangkan masa kerja, beban kerja, prestasi kerja (kinerja) dan jabatan tidak diperhitungkan, sehingga beberapa pegawai merasa bahwa perhitungan tersebut sangatlah tidak adil.

Pemberian insentif merupakan salah satu cara untuk memotivasi para karyawan didalam usahanya untuk meningkatkan motivasi kerja mereka seperti yang diungkapkan bahwa pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberi upah atau gaji yang berbeda tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan namun, ditentukan karena perbedaan prestasi kerja".

Bagi mereka yang berprestasi, perusahaan akan memberikan imbalan yang berbeda dibandingkan dengan karyawan yang kurang berprestasi. Apabila insentif yang diberikan kepada karyawan sudah efektif, maka reaksi dari para karyawan adalah dengan memberikan hasil kerja yang optimal dengan kata lain prestasi kerja karyawan optimal. Dari uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa

jika insentif diberikan dengan tepat dan efektif maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan di atas adalah sebagai berikut:

1. Rata-rata motivasi kerja pegawai Puskesmas Metro adalah 139.3, dengan SD 12,245. Motivasi terendah adalah 117 dan yang tertinggi adalah 167..
2. Rata-Rata insentif dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) pada pegawai Puskesmas Metro adalah Rp 1.100,000 dengan SD 245.100. Insentif terendah adalah Rp 546.126 dan yang tertinggi adalah Rp 2.743.948..
3. Tidak ada hubungan antara Insentif Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dengan Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Metro Tahun 2014 (p value 0,407).

Adapun saran yang dapat penulis rekomendasikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas Metro
Solusinya agar insentif yang diterima karyawan merasa adil, maka pimpinan Puskesmas perlu memiliki catatan yang jelas tentang data karyawan yang bekerja dengan baik atau melaksanakan kerja lembur, dengan catatan tersebut dapat dijadikan alasan kesesuaian dalam pemberian insentif dengan adil. Pemberian insentif dapat dilakukan dengan penilaian tingkat absensi karyawan, artinya bahwa apabila karyawan dengan absensi yang baik atau rendah maka jauh lebih layak diberikan daripada karyawan yang memiliki tingkat absensi yang tinggi atau buruk. Atau mengacu pada beban kerja karyawan.
Apabila insentif yang diberikan dianggap tidak sesuai aturan, maka pimpinan Puskesmas perlu mensiasati cara pemberian insentif dengan dibuat aturan yang jelas dan pemberiannya secara konsisten dengan aturan dan terbuka sehingga setiap karyawan akan mudah menghitung haknya.
2. Bagi Pegawai Puskesmas
Diharapkan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja tanpa berdasarkan perolehan insentif materiil yang diterima.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang motivasi kerja dengan jumlah sampel yang lebih banyak dan teknik penelitian yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi.Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Budiman, 2009, *Analisis Faktor Dominan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bayu Asih Purwakarta*, Skripsi, Stikes A. Yani, Cimahi.
- Dumaris, (2014). Dampak Sistem Pembayaran Kapitasi pada SDM Puskesmas Dalam Era JKN. <http://kesehatan.kompasiana.com/medis/2014/06/24/dampak-sistem-pembayaran-kapitasi-pada-sdm-puskesmas-dalam-era-jkn-660343.html>
- HandokoT. Hani (2002), *Manajemen*; EdisiKedua, CetakanKetigabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hastono, Sutanto. (2007). *Analisa Data Kesehatan*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Kamiel Roesman Bachtiar (2011) *Hubungan Antara Hubungan Kerja, Beban Kerja, Tanggung Jawab Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Cisaga*
- Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maryam (2012) *Hubungan Antara Pemberian Insentif, Kondisi Kerja Dan Hubungan Interpersonal Dengan Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap*
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Notoatmodjo, S. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nurazizah, Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Pelaksanaan Peran Perawat Sebagai Edukator di Ruang Rawat Inap RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan*. Edisi 4. Jakarta : Salemba Medika.
- Nurmansyah. 2010." *Corporate Social Responsibility: Isu dan Implementasinya*, Kajian Bisnis Vol. 14, No.1, Januari-April 2010.
- Peraturan Menteri Kesehatan No. 19 Tahun 2014 tentang Penggunaan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional Untuk Jasa Pelayanan Kesehatan Dan Dukungan Biaya Operasional Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah
- Rahmanda (2013) *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Rivai. 2005. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.

- Saydam, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Siswanto, 2007, *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sunaryo. 2004. *Psikologi untuk Keperawatan*. Jakarta: EGC
- Suyanto 2009, *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*, Mitra Cendikia Press, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta
- Uno Hamzah (2012) *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wardhana (2012) *Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Medikal RSUD Arifin Achmad Pekanbaru*. download.portalgaruda.org/article.php?article=32280&val=2290