

Research Articles**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT TRAKINDO UTAMA SOROWAKO, KAB. LUWU TIMUR TAHUN 2026**

Factors Related to Work Motivation in PT Employees. Trakindo Utama Sorowako,
Kab. East Luwu in 2026

Gafur¹, Adi Hermawan², Asmiana Saputri Ilyas³

Institusi Teknologi dan Kesehatan Tritunas Nasional

*Alamat korespondensi : Email : adyhermawan27@gmail.com

(Received Februari 12; Accepted Februari 25)

Abstrak

Pendahuluan: Menurut As'ad motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan demikian, motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Sedangkan Amalia (Wibowo, 2008) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkungan pekerjaannya, Banyak ditemukan kendala dalam penyelenggaraan pelayanan, dalam memberikan pelayanan seperti rendahnya tingkat kinerja atau produktifitas kerja bagi tenaga kerja.

Metode: Penelitian ini dilaksanakan di PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur selama 30 hari mulai pada tanggal 1 juni sampai dengan 30 Juni 2024 dengan mengambil sampel sebanyak 98 karyawan dengan jenis panarikan sampel secara Accidental sampling, yaitu sampel diambil pada saat penelitian sedang berlangsung . Data diolah dan dianalisis disesuaikan dengan tujuan penelitian. Hasil analisis data disajikan dalam bentuk tabel yang dilengkapi dengan penjelasan.

Hasil: penelitian menunjukkan bahwa insentif, pelatihan dan anugrah masa kerja merupakan daya tarik orang datang dan tinggal dalam suatu organisasi yang artinya sistem pengkajian dan pelaksanaannya perlu dikembangkan sedemikian rupa agar sistem perangsang adil dan berbuat lebih baik atau lebih banyak bukan sekedar upah atas pekerjaan yang dilakukan.

Kesimpulan: Dorongan insentif, pelatihan dan anugrah masa kerja yang diberikan bagi karyawan yang tentunya akan memacu semangat kerja dan memberikan dorongan untuk melaksanakan setiap tugas dan fungsinya. insentif, pelatihan dan anugrah masa kerja penting diberikan karena sebagai salah satu upaya yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja dan keinginan untuk berprestasi.

Kata Kunci: Insentif, Masa kerja dan Motivasi Kerja.

Pendahuluan

Menurut As'ad, (Sejati, 2012) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan demikian, motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Namun sejak berkembangnya perusahaan-perusahaan lain yang sejenis, pemasaran bak truck sakra mulai mendapatkan saingan. Keberadaan pesaing, menunjukkan masih banyak yang harus diperbaiki sehubungan dengan pengelolaan baik faktor manajemen operasi, manajemen keuangan dan peningkatan SDM. Kebijakan SDM dapat ditingkatkan dengan meninjau motivasi kerja para karyawannya. Motivasi kerja yang rendah mengakibatkan mutu pekerjaan yang rendah pula. Karyawan perusahaan akan bersifat pasif karena rendahnya motivasi kerja mereka. Masalah lain adalah kedisiplinan kerja mereka terhadap pekerjaan yang mengakibatkan kurangnya tanggung jawab dan kurang rasa memiliki (*sense of belonging*). Sehingga pesanan yang ditugaskan asalBerbagai penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan menunjukkan angka yang kurang memuaskan, dimana rata-rata penggunaannya 51,7 % - 56,36 %(skala likert) dari waktu kerja produktif, sisanya digunakan untuk hal yang tidak produktif.

Motivasi petugas dalam bekerja untuk meningkatkan prestasi kerja, menurut teori dari Herzberg dipengaruhi oleh factor instrintik dan estrinsik atau motivator dan higieni. Factor instrinsik atau motivator penggerak ini adalah (prestasi, pengakuan, kemajuan, kesempatan berkembang dan tanggung jawab). Selanjutnya tentang kemampuan petugas dalam bekerja ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual yang melekat pada diri petugas itu sendiri yang merupakan suatu potensi yang dimilikinya adalah bakat pengetahuan dan keterampilan (A.A.Anwar P. 1993).

Herzberg mengambil kesimpulan bahwa ada dua kelompok factor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yaitu factor instrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan (prestasi, pengakuan, kemajuan, kesempatan dan tanggung jawab) dan factor instrinsik yang berkaitan dengan suasana kerja (imbalan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja). Kedua kelompok yang mempengaruhi motivasi kerja ini disebut juga “motivators and hygiene factor” (dikutip dari Sukarto 1992).

PT. Trakindo Utama memiliki 5001 sampai 10.000 karyawan pada tahun 202s, Trakindo secara resmi berhasil menjadi agen tunggal Caterpillar di Indonesia, sekaligus menjadi Perusahaan swasta nasional pertama yang berperan sebagai distributor alat berat di negara kita. Sepanjang perjalanannya Trakindo melakukan banyak pembangunan, pengembangan, pembaruan, dan inovasi untuk melayani, melampaui ekspektasi, dan memajukan pelanggan beserta seluruh pemangku kepentingan lainnya. Sejalan dengan perkembangan PT. Trakindo maka semakin banya kebutuhan karyawan dengan berbagai keahlian, tantangan ini akan menimbulkan factor risiko angka kecelakaan kerja yang tinggi akibat dari berbagai jenis profesi tenaga kerja, maka dari tiu perusahaan PT. Trakindo meberikan modal

pemahaman K3 kepada karyawannya sehingga terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Melihat kenyataan yang ada maka jelaslah bahwa kinerja karyawan masih rendah, hal ini tidak menunjang oleh dukungan pimpinan yang kurang produktif dan sistem birokrasi yang tidak jelas.

Metode Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur, pada bulan Juni tahun 2026

Jenis penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan *cross sectional study* yaitu untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur Tahun 2026 yang diamati pada periode waktu yang sama.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur Tahun 2026 sebanyak 314 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur Tahun 2026, yang diambil dengan menggunakan metode *Accidental sampling*, yaitu sampel diambil pada saat penelitian sedang berlangsung sebanyak 98 karyawan.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data diperoleh melalui wawancara langsung pada karyawan dengan menggunakan kuesioner. Data diperoleh dari PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur Tahun 2026. Pengelolaan data Dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan program SPSS Uji hipotesis yang digunakan adalah uji Chi square, dengan tujuan untuk menguji hubungan variabel independen dan variabel dependen dengan rumus :

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Keterangan :

X^2 = Hasil perhitungan yang dikonfirmasi dengan tabel Chi square.

O = Observasi (nilai yang diperoleh)

E = Expected (nilai yang diharapkan)

Interpretasi : Ada hubungan jika X^2 hitung > X^2 tabel (3,841) atau nilai $p < \alpha$ (0,05).

Hasil

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur selama 30 hari mulai pada tanggal 1 juni sampai dengan 30 Juni 2026 dengan mengambil sampel sebanyak 98 karyawan dengan jenis panarikan sampel secara *Accidental sampling*, yaitu sampel diambil pada saat penelitian sedang berlangsung. Data diolah dan dianalisis disesuaikan dengan tujuan penelitian. Hasil analisis data disajikan dalam bentuk tabel yang dilengkapi dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Analisis Univariat

a) Jenis kelamin

Tabel 2. Distribusi Jenis Kelamin Karyawan PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur Tahun 2026

Jenis Kelamin	n	Persentase
Laki – Laki	57	58,2
Perempuan	41	41,8
Jumlah	98	100,0

Sumber : Data Primer, 2026

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 98 karyawan terdapat jenis kelamin laki - laki sebanyak 58,2%, dan perempuan sebanyak 41,8%.

b) Kelompok Umur

Tabel 3. Distribusi Kelompok Umur Karyawan PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur Tahun 2026

Kelompok Umur (Tahun)	n	Persentase
25 - 29	28	28,6
30 – 34	36	36,7
35 – 39	18	18,4
40 – 44	10	10,2
45 – 49	2	2,0
50 – 55	4	4,1
Jumlah	98	100,0

Sumber : Data Primer, 2026

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 98 karyawan terdapat tertinggi kelompok umur 30 – 34 tahun sebanyak 36,7%, dan terendah kelompok umur 45 – 49 tahun sebanyak 2,0%.

c) Tingkat Pendidikan

Tabel 4. Distribusi Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur Tahun 2026

Tingkat Pendidikan	n	Persentase
SMP	11	11,2
SMA	39	39,8
D3	21	21,4
S1	27	27,6
Jumlah	98	100,0

Sumber : Data Primer, 2026

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 98 karyawan terdapat tertinggi tingkat pendidikan SMA sebanyak 39,8%, dan terendah tingkat pendidikan SMP sebanyak 11,2%.

d) Insentif

Tabel 5. Distribusi Insentif Karyawan PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur Tahun 2026

Insentif	n	Persentase
Ada	49	50,0
Tidak Ada	49	50,0
Jumlah	98	100,0

Sumber : Data Primer, 2026

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari 98 karyawan terdapat yang menyatakan ada insentif sebanyak 50,0%, dan tidak ada insentif sebanyak 50,0%.

e) Pelatihan

Tabel 6. Distribusi Pelatihan Karyawan PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur Tahun 2026

Pelatihan	n	Persentase
Pernah	46	46,9
Tidak Pernah	52	53,1
Jumlah	98	100,0

Sumber : Data Primer, 2026

Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 98 karyawan terdapat yang menyatakan pernah mengikuti pelatihan sebanyak 46,9%, dan tidak pernah pelatihan sebanyak 53,1%.

f) Masa Kerja

Tabel 7. Distribusi Masa Kerja Karyawan PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur Tahun 2026

Masa Kerja	n	Persentase
Lama	44	44,9
Baru	54	55,1
Jumlah	98	100,0

Sumber : Data Primer, 2026

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 98 karyawan terdapat yang menyatakan masa kerja lama sebanyak 44,9%, dan masa kerja baru sebanyak 55,1%.

g) Motivasi Kerja

Tabel 8. Distribusi Motivasi Kerja Karyawan PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur Tahun 2026

Motivasi Kerja	n	Persentase
Cukup	48	49,0
Kurang	50	51,9
Jumlah	98	100,0

Sumber : Data Primer, 2026

Tabel 8 menunjukkan bahwa dari 98 karyawan terdapat yang menyatakan motivasi kerja cukup sebanyak 49,0%, dan motivasi kerja kurang sebanyak 51,0%.

2. Analisis Bivariat

a) Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja

Tabel 9. Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur Tahun 2026

Insentif	Motivasi Kerja				Jumlah	X ² (p)
	Cukup		Kurang			
	n	Persentase	n	Persentase		
Ada	46	93,9	3	6,1	49	79,053 (0,000)
Tidak	2	4,1	47	95,9	49	
Ada						
Jumlah	48	49,0	50	51,0	98	

Sumber : Data Primer, 2026

Tabel 9 menunjukkan bahwa dari 49 karyawan yang menyatakan ada insentif, terdapat yang menyatakan motivasi kerja cukup sebanyak 93,9%. Sedangkan dari 49 karyawan yang menyatakan tidak ada insentif, terdapat yang menyatakan motivasi kerja cukup sebanyak 4,1%.

Hasil analisis statistik diperoleh nilai X² hitung (79,053) > X² tabel (3,841) dan nilai p (0,000) < 0,05. Ini berarti insentif berhubungan dengan motivasi kerja karyawan PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur Tahun 2026 .

b) Hubungan Pelatihan dengan Motivasi Kerja

Tabel 10. Hubungan Pelatihan dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur Tahun 2026

Pelatihan	Motivasi Kerja				Jumlah	X ² (p)
	Cukup		Kurang			
	n	Persentase	n	Persentase		
Pernah	43	93,5	3	6,5	46	68,693 (0,000)
Tidak	5	9,6	47	90,4	52	
Pernah						
Jumlah	48	49,0	50	51,0	98	

Sumber : Data Primer, 2026

Tabel 10 menunjukkan bahwa dari 46 karyawan yang menyatakan pernah mengikuti pelatihan, terdapat yang menyatakan motivasi kerja cukup sebanyak

93,5%. Sedangkan dari 52 karyawan yang menyatakan tidak pernah mengikuti pelatihan, terdapat yang menyatakan motivasi kerja kurang sebanyak 9,6%.

Hasil analisis statistik diperoleh nilai X^2 hitung (68,693) > X^2 tabel (3,841) dan nilai p (0,000) < 0,05. Ini berarti pelatihan berhubungan dengan motivasi kerja karyawan PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur Tahun 2026.

c) Hubungan Masa Kerja dengan Motivasi Kerja

Tabel 11. Hubungan Masa Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur Tahun 2026

Masa Kerja	Motivasi Kerja				Jumlah	X² (p)
	Cukup		Kurang			
	n	Persentase	n	Persentase		
Lama	41	93,2	3	6,8	44	62,433 (0,000)
Baru	7	13,0	47	87,0	54	
Jumlah	48	49,0	50	51,0	98	

Sumber : Data Primer, 2026

Tabel 11 menunjukkan bahwa dari 44 karyawan yang menyatakan masa kerja lama, terdapat yang menyatakan motivasi kerja cukup sebanyak 93,2%. Sedangkan dari 54 karyawan yang menyatakan masa kerja baru, terdapat yang menyatakan motivasi kerja kurang sebanyak 13,0%. Hasil analisis statistik diperoleh nilai X^2 hitung (62,433) > X^2 tabel (3,841) dan nilai p (0,000) < 0,05, ini berarti masa kerja berhubungan dengan motivasi kerja karyawan PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur Tahun 2026.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, disesuaikan dengan tujuan penelitian maka pembahasan dikemukakan sebagai berikut:

a) Insentif

Menurut P. Siagian (1999) insentif merupakan daya tarik orang datang dan tinggal dalam suatu organisasi yang artinya sistem pengkajian dan pelaksanaannya perlu dikembangkan sedemikian rupa agar sistem perangsang adil dan berbuat lebih baik atau lebih banyak bukan sekedar upah atas pekerjaan yang dilakukan. Dorongan insentif yang diberikan bagi karyawan yang tentunya akan memacu semangat kerja dan memberikan dorongan untuk melaksanakan setiap tugas dan fungsinya. Insentif penting diberikan karena sebagai salah satu upaya yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja dan keinginan untuk berprestasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 49 karyawan yang menyatakan ada insentif, terdapat yang menyatakan motivasi kerja cukup sebanyak 93,9%. Sedangkan dari 49 karyawan yang menyatakan tidak ada insentif, terdapat yang menyatakan motivasi kerja cukup sebanyak 4,1%.

Hasil analisis statistik diperoleh nilai X^2 hitung (79,053) > X^2 tabel (3,841) dan nilai p (0,000) < 0,05. Ini berarti insentif berhubungan dengan motivasi kerja karyawan PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur Tahun 2026, artinya insentif yang diberikan sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja serta pencapaian kinerja secara maksimal. Dengan sistem kompensasi atau insentif baik dapat menjamin kepuasan karyawan yang ada sehingga pada gilirannya memungkinkan peningkatan kinerja dan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsinar tahun 2006 di Bogor yang menyatakan bahwa ada hubungan insentif dengan karyawan tenaga kesehatan. Karyawan yang mempunyai kerja baik, seimbang serta mendapatkan imbalan yang lebih.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zakiyah (2013) yang menilai bahwa pemberian insentif dapat menjamin kepuasan para anggotanya yang pada akhirnya setiap karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal.

Hal ini sesuai dengan teori Maslow yang mengatakan bahwa insentif merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja atau keaktifan. Namun insentif pula dipengaruhi oleh kinerja dan bukan hanya insentif yang mempengaruhi kinerja karena seorang karyawan yang kinerjanya baik akan lebih diperhatikan oleh pimpinan, sehingga otomatis akan mendapatkan insentif yang lebih sesuai dengan hasil kinerjanya, tetapi bukan suatu kebutuhan yang mendasar.

b) Pelatihan

Pelatihan adalah proses pendidikan informal untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan personil dalam waktu relatif singkat yang mengutamakan pengetahuan praktis sebagai personil dapat melakukan tugas apa yang dibebankan kepadanya. Pelatihan bertujuan secara umum untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien serta mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara rasional (Yaslis Ilyas, 2009).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 46 karyawan yang menyatakan pernah mengikuti pelatihan, terdapat yang menyatakan motivasi kerja cukup sebanyak 93,5%. Sedangkan dari 52 karyawan yang menyatakan tidak pernah mengikuti pelatihan, terdapat yang menyatakan motivasi kerja kurang sebanyak 9,6%.

Hasil analisis statistik diperoleh nilai X^2 hitung (68,693) > X^2 tabel (3,841) dan nilai p (0,000) < 0,05. Ini berarti pelatihan berhubungan dengan motivasi kerja karyawan PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur Tahun 2026.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lutfi Jaya (2005) di Puskesmas menyatakan bahwa ada hubungan pelatihan dengan motivasi kerja karyawan. Ada beberapa faktor yang cukup menentukan untuk meningkatkan kinerja dalam kaitannya dengan pelatihan yaitu metode dan materi yang diberikan dalam pelatihan tersebut. Bila metode penyajiannya cukup menarik

dan materi yang diberikan disenangi oleh peserta dengan sendirinya akan memacu peserta untuk memahaminya dengan baik, selain itu faktor daya tarik dari pengajar turut memegang peranan penting. Hal yang lain juga sangat berpengaruh adalah ketersediaan sarana dan prasarana yang ada ditempat kerja. Walaupun secara teori karyawan telah memahami materi yang telah diperoleh melalui pelatihan namun jika tidak didukung oleh sarana dan prasarana serta kondisi tempat tugas maka pelatihan yang telah diikuti tersebut tidak sepenuhnya mencapai sasaran yang diharapkan.

Demikian juga halnya dengan pemberian job bagi karyawan yang telah dilatih. Walaupun mereka telah menguasai materi pelatihan yang diikuti, namun jika tidak diberi kesempatan untuk menerapkan keterampilan tersebut, maka pelatihan yang telah diberikan tersebut tidak akan meningkatkan kinerja tenaga yang bersangkutan. Hal lain yang umum terjadi sehubungan dengan pelatihan adalah tidak adanya evaluasi pasca pelatihan sehingga karyawan yang telah dilatih kurang termotivasi untuk menerapkan ilmu atau keterampilan yang dimiliki demi peningkatan kinerjanya.

c) Masa Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (1989) bahwa masa kerja seseorang perlu diketahui karena masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan pada pekerja misalnya semakin lama seseorang berkarya semakin tinggi pula produktivitasnya karena semakin berpengalaman dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya. Menurut Schemerhon (1968) bahwa terdapat perbedaan dalam menghasilkan suatu produk antara tenaga kerja yang masih baru dengan tenaga kerja yang sudah lama, ini berarti makin lama masa kerja makin berpengalaman dan makin produktif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 44 karyawan yang menyatakan masa kerja lama, terdapat yang menyatakan motivasi kerja cukup sebanyak 93,2%. Sedangkan dari 54 karyawan yang menyatakan masa kerja baru, terdapat yang menyatakan motivasi kerja kurang sebanyak 13,0%.

Hasil analisis statistik diperoleh nilai X^2 hitung (62,433) > X^2 tabel (3,841) dan nilai p (0,000) < 0,05, ini berarti masa kerja berhubungan dengan motivasi kerja karyawan PT. Trakindo Utama Sorowako, Kab. Luwu Timur Tahun 2026. Faktor lamanya bekerja akan berpengaruh terhadap pengalamannya dalam melaksanakan tugas PT. Trakindo Utama Sorowako. Oleh karena itu semakin lama seseorang bertugas diharapkan semakin banyak pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, sehingga dalam melaksanakan tugasnya akan lebih berhasil, jika ditunjang dengan pengalaman bekerja yang cukup (Soengkowo,1994).

Hasil penelitian sejalan dengan teori bahwa semakin ia berpengalaman dan mudah melakukan tugasnya, hal ini dapat mengembangkan kinerjanya. Hal sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2001) menyatakan bahwa ada hubungan masa kerja dengan motivasi kerja tenaga kesehatan. Masa kerja seseorang perlu diketahui karena masa kerja dapat merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para karyawan dalam berbagai segi kehidupan organisasi, misalnya jika dikaitkan dengan produktivitas kerja, semakin lama

seseorang berkarya dalam suatu organisasi semakin tinggi pula produktivitasnya karena ia semakin berpengalaman dan keterampilan menyelesaikan tugas semakin tinggi pula.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Insentif berhubungan dengan motivasi kerja karyawan PT. Trakindo Utama Sorowako. Pemberian insentif akan memberikan dorongan, keinginan yang terdapat pada seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan memberikan yang terbaik bagi dirinya, baik waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang dapat memberikan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Pelatihan berhubungan dengan motivasi kerja karyawan PT. Trakindo Utama Sorowako. Pelatihan merupakan upaya sistematis untuk mengembangkan sumber daya manusia baik perorangan, kelompok, dan organisasi yang dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat.
3. Masa kerja berhubungan dengan motivasi kerja karyawan PT. Trakindo Utama Sorowako. Karena Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu kantor, badan dan sebagainya yang akan bermanfaat dalam peningkatan kinerja seseorang yang semakin lama seseorang bekerja maka pengalaman yang diperoleh semakin banyak akan semakin tinggi pula produktivitasnya karena pengalaman dan keterampilan yang diperolehnya.

Referensi

- Arep, Ishak, dan Tanjung, Masri, 2010. Manajemen Motivasi, PT Grasindo, Jakarta.
- Arikunto, S, 2009. Prosedur Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.
- Aditama, T, Y, 2011. Manajemen Administrasi Rumah Sakit, UI Press, Jakarta.
- As.ad, M, 2007. Psikologi Industri. Edisi keempat, Liberty Yogyakarta, Yogyakarta.
- Azwar, Azrul, 2009. Analisis Kuantitatif dan Kualitatif Rekam Medis dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan, Kumpulan Makalah Seminar Nasional dalam Kongres dan Rakernas I-III PORMIKI, Jakarta.
- Badan Pelayanan Kesehatan Puskesmas Pertiwi, 2015. Profil Badan Pelayanan Kesehatan Puskesmas Pertiwi Tahun 2012.
- Brotowasisto, 2013. Peranan Rekam Medis dalam Mendukung Kebijakan Pemerintah dalam Kaitan Rumah Sakit Sebagai Unit Swadana,
- Darma, Surya, 2005. Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

- Foster, Bill dan Seeker, Karen. R, 2011. *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, PPM, Jakarta.
- Gafur, Kemala M, A. 2011. *Pentingnya Peningkatan Profesionalisme Rekam Medis dalam Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan*, Kumpulan
- Harlie, M. (2017). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Surya Satria Timur Corporation Jakarta Pusat). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 1-12
- Notoadmodjo, Soekidjo, 2009. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta., 2003. *Metode Penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Notobroto, Hari, B, 2015. *Pengaruh Pengetahuan dan Sikap Petugas terhadap Kualitas Data Kesehatan*, Info Kesehatan Masyarakat, Volume IX, Nomor3.
- Nursalam, 2017. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 2*, Salemba Medika, Jakarta.
- Prawirosentono, S, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- PT. Trakindo Utama, 2023. *Profile Manajemen PT. Trakindo*
- Sarwono, S., 2007. *Sosiologi Kesehatan (Beberapa Konsep Beserta Aplikasinya)*, Cetakan Kedua, UGM Press, Yogyakarta.
- Schuler, R, S dan Jackson, S, E, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke 21*, Edisi Keenam, Jilid 2, Erlangga, Jakarta. Singarimbun, M, Effendi, S, 2005. *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, Puataka LP3ES, Jakarta.
- Subanegara, Hanna, P, 2005. *Diamond Head Drill dan Kepemimpinan dalam Manajemen Rumah Sakit*, Andi Offset, Yogyakarta.