

PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI-TENGAH PANDEMI COVID-19 DI UPTD RUMAH SAKIT MANEMBO-NEMBO TIPE-C BITUNG

EFFECT OF WORKLOAD, INCENTIVES, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE MIDST OF COVID-19 PANDEMIC AT UPTD MANEMBO-NEMBO HOSPITAL TYPE-C BITUNG

Oleh:

Damianus A.Y. Wewengkang¹

Chirstoffel Kojo²

Yantje Uhing³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹16061102188@student.unsrat.ac.id

²chirstoffelkojo@unsrat.ac.id

³yantje_uhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Pandemi COVID-19 telah memengaruhi praktik manajemen sumber daya manusia diseluruh dunia dalam berbagai sektor. Adanya kebiasaan-kebiasaan baru dan dengan penerapan protokol-protokol kesehatan yang ada, para sdm ditantang untuk menghadapi serta menjalani hal yang baru ini. Lewat permasalahan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di-tengah Pandemi COVID-19 di UPTD Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Regresi Linear Berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara, teknik penyebaran kuesioner dan teknik kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel insentif berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran bagi UPTD RS Manembo-Nembo Tipe-C Bitung, hendaknya dapat memperhatikan pembenahan banyak jenis pekerjaan pegawai yang harus dilakukan demi keselamatan pasien, serta peningkatan penghargaan untuk pegawai terhadap hasil pekerjaannya dan dengan peningkatan fasilitas yang lama walau tak baru dan lengkap.

Kata Kunci : beban kerja, insentif, lingkungan kerja, kinerja pegawai

Abstract: The COVID-19 pandemic has affected human resource management practices around the world in a variety of sectors. The existence of new habits and with the application of existing health protocols, human resources are challenged to face and live this new thing. Through the above problems, this study aims to determine the Effect of Workload, Incentives, Work Environment on Employee Performance in the midst of the COVID-19 Pandemic at UPTD Manembo-Nembo Type-C Bitung. This research is a causal associative research using quantitative approach. The sampling in this study used multiple Linear Regression Analysis techniques. The data used in this study are primary and secondary data. The data collection in this study was conducted using interview techniques, questionnaire dissemination techniques and library techniques. The results showed that workload variables had an insignificant positive effect on employee performance, incentive variables had an insignificant positive effect on employee performance, and work environment variables had a significant positive impact on employee performance. Advice for UPTD RS Manembo-Nembo Type-C Bitung, should be able to pay attention to the improvement of many types of employee work that must be done for the safety of patients, as well as increased appreciation for employees for the results of their work and with the improvement of old facilities although not new and complete.

Keywords : workload, incentives, work environment, employee performance

Latar Belakang Penelitian

Kondisi yang ada sekarang ini dengan adanya wabah *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) sudah merambah keseluruh penjuru dunia dan telah menjadi pandemi global yang memengaruhi praktik manajemen sumber daya manusia dalam berbagai bidang. Kejadian kasus Covid-19 terus bertambah dari hari ke hari sehingga tenaga kesehatan sebagai garis depan semakin tertekan karena meningkatnya beban kerja, mengkhawatirkan kesehatan mereka, dan keluarga. Banyak kebiasaan baru yang harus dilakukan setiap orang agar terhindar dari penyebaran virus ini, diantaranya menjaga jarak, mencuci tangan, dan memakai masker dengan tujuan menekan penyebaran COVID-19 sehingga bisa membantu meringankan beban para tenaga kesehatan dalam menangani penyakit dari virus ini. Oleh sebab itu perusahaan dituntut melakukan perubahan kebijakan mengenai lingkungan kerjanya untuk menerapkan protokol kesehatan ini baik bagi pegawai, maupun bagi clientnya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dani, 2016). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Beban kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja pegawai. Karena menurut Dimas (2015) beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Insentif dianggap sebagai salah satu faktor terpenting yang mendorong pekerja untuk berupaya besar dan bekerja lebih efisien dalam menunjang kinerjanya. Peranan Insentif dalam organisasi bertujuan agar pegawai dapat bekerja lebih baik sehingga pemberian Insentif diharapkan mampu untuk membuat pegawai tetap bertahan pada sebuah organisasi. Insentif itu sendiri adalah pemberian upah diatas gaji yang disesuaikan berdasar hasil kerja pegawai, sehingga dapat memberikan motivasi kepada pegawai tersebut agar bekerja lebih giat (Danang, 2014).

Lingkungan Kerja menurut Mahardikawanto (2013) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya. Oleh sebab itu lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Dengan adanya wabah COVID-19 mengakibatkan situasi lingkungan kerja di seluruh perusahaan dan organisasi berubah dengan adanya penerapan protokol-protokol kesehatan yang di khususkan untuk menangani penularan dan penyebaran COVID-19 sehingga para SDM di tantang untuk menyesuaikan diri dengan situasi baru yang ada, mengingat situasi lingkungan kerja yang baru ini bisa saja berdampak langsung terhadap kenyamanan, semangat kerja dan tingkat produktivitas pegawainya, sehingga berujung pada arah dari hasil kinerja-nya.

UPTD RS Manembo-Nembo Tipe-C Bitung merupakan rumah sakit yang dibawah langsung oleh Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara, dan merupakan rumah sakit terbanyak tenaga kesehatannya di kota Bitung (BBSDMK Kemkes), dan rumah sakit ini juga menjadi tempat penampungan pasien yang terjangkit covid-19 di kota Bitung dengan menyediakan ruangan-ruangan isolasi yang sesuai standar serta dibarengi dengan penerapan protokol-protokol kesehatan yang berlaku.

Menurut laporan Kumparan.com pada sabtu 19 desember 2020 UPTD RS Manembo-Nembo Tipe-C Bitung mengkonfirmasi bahwa mereka kewalahan menangani pasien covid-19 yang kian hari makin banyak dan terpaksa menutup sementara rujukan pasien covid-19 yang dikarenakan oleh tempat isolasi yang sudah penuh dan terdapat 6 tenaga medis yang terkonfirmasi terjangkit covid-19 serta 27 pegawai lainnya memiliki kontak erat resiko tinggi (KERT). Dengan adanya fenomena ini terlihat bahwa beban kerja dan lingkungan kerja yang dihadapi pegawai sangat berat karena berkaitan langsung dengan kesehatan dan keselamatan pegawai dalam bekerja sehingga mengindikasikan terjadi penurunan kinerja. Oleh sebab itu pemerintah dalam mengapresiasi kerja para pegawai yang khusus menangani pasien covid-19 ini dengan memberikan insentif khusus guna untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja mereka.

Melihat latar belakang yang ada membuat penulis merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditengah Pandemi COVID-19 di UPTD RS Manembo-Nembo Tipe-C Bitung”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Beban kerja terhadap kinerja pegawai di-tengah Pandemi COVID-19 di UPTD RS Manembo-Nembo Tipe-C Bitung.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari Insentif terhadap kinerja pegawai di-tengah Pandemi COVID-19 di UPTD RS Manembo-Nembo Tipe-C Bitung.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di-tengah Pandemi COVID-19 di UPTD RS Manembo-Nembo Tipe-C Bitung.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di-tengah pandemi COVID-19 di UPTD RS Manembo-Nembo Tipe-C Bitung.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Sedangkan Moses N Kiggundu (Dalam Hartatik, 2014:14) menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Kinerja

Mangkunegara (2011:67) mengemukakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Chishty (2010:12), Ia berpendapat untuk mengukur apakah pegawai berkinerja baik pada pekerjaan mereka. pengukuran kinerja pegawai dapat bervariasi berdasarkan sifat pekerjaan, jenis organisasi dan sektor organisasi. Secara umum, kinerja diukur dari:

1. Ketepatan Waktu
2. Deskripsi Pekerjaan
3. Kuantitas
4. Kualitas

Beban Kerja

Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012:22), yang meliputi antara lain:

1. Target Yang Harus Dicapai
2. Kondisi Pekerjaan
3. Standar Pekerjaan

Insentif

Menurut Rivai (2006: 329) insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat kinerja atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji atau upah. Penggunaan insentif yang dibayarkan kepada pegawai didasari oleh pekerjaannya yang melebihi standar yang telah ditetapkan.

Menurut M. Manulang (1996: 4) pada dasarnya bentuk Insentif dapat digolongkan menjadi dua bagian yaitu:

a) Insentif Finansial

Yang termasuk dalam Insentif finansial adalah:

- 1) Bonus, adalah uang yang diberikan sebagai balas jasa yang diberikan secara ikatan dimasa datang dan diberikan kepada pegawai yang berhak menerimanya
- 2) Komisi, adalah jenis Insentif yang diberikan kepada pegawai berprestasi

b) Insentif Non-Finansial

Yang termasuk dalam Insentif non-finansial terdiri dari:

- 1) Pemberian pujian secara lisan maupun tertulis
- 2) Pemberian promosi jabatan
- 3) Ucapan terima kasih secara formal maupun tidak formal
- 4) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja
- 5) Pemberian penghargaan
- 6) Pemberian jaminan sosial.

Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan, dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum, dan lingkungan khusus. Lingkungan, umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992:159) terdiri dari:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Penelitian Terdahulu

Leonardo (2018) yang menunjukkan Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,203 yang berarti peningkatan pada beban kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,680 yang berarti peningkatan pada lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan.

Bawono (2015) yang menunjukkan insentif memiliki hubungan positif dan pengaruh signifikan pada kinerja perawat. Sementara beban kerja memiliki hubungan, tetapi tidak ada efek yang signifikan pada kinerja perawat.

Mahardikawanto (2013) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

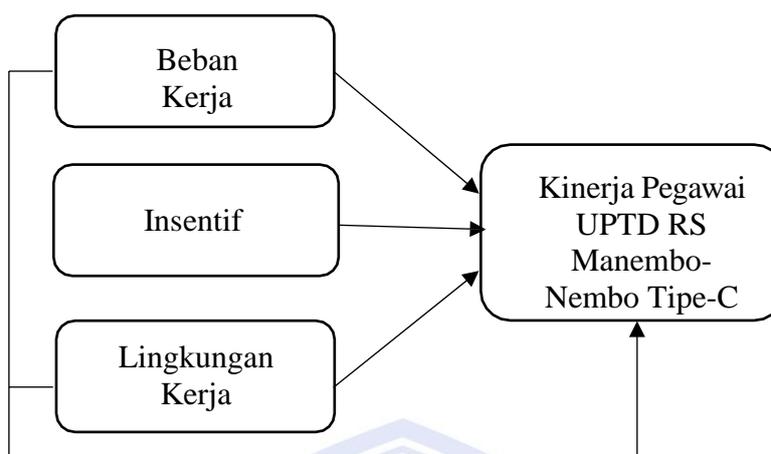
Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H2: Diduga Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H3: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H4: Diduga Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Kajian Teori 2021***METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2013:91), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah Tenaga Kesehatan PNS di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. Sampel dalam penelitian ini diperoleh melalui rumus slovin sebesar 100 responden.

Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara), data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara atau tanya jawab dari sumbernya (Kuncoro, 2009: 69). Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel, dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para responden penelitian. Skala Likert merupakan skala yang paling sering dan paling luas digunakan dalam penelitian, karena skala ini memungkinkan peneliti untuk mengungkap tingkat intensitas sikap/perilaku atau perasaan responden (Mustafa, 2009 : 40).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas atau kesahihan atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Yamin dan Kurniawan, 2009 : 22). Indikator yang valid adalah indikator yang memiliki tingkat kesalahan pengukuran yang kecil. Instrumen dikatakan sah berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, atau mampu mengukur apa yang ingin dicari secara tepat (Sugiyono, 2013 : 255).

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi/kejegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009: 4).

Teknik Analisis Data

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan uji beda.

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik *histrogram* yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearita bertujuan untuk menguji apakah modal regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2011:105). Untuk mendeteksi multikolinearitas dapat dilihat pada nilai VIF, jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala *multikolinearitas*.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011 :139).

Uji f (Simultan)

Uji F dilakukan dengan mengetahui apakah variabel-variabel bebas (X) secara keseluruhan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan (α) terhadap nilai kritis (F tabel) sebesar 5%. Kemudian membandingkan F hitung dengan F table, dimana jika F hitung > dengan F table, maka H_0 berhasil ditolak, selain itu juga dapat berdasarkan probabilitas, dimana jika probabilitas < 0,05, maka H_0 ditolak.

Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2016; 96) Uji F disimi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) pengujian Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R yang kecil kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

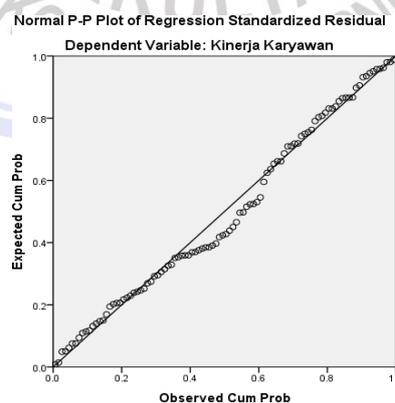
Variabel	Pernyataan	Sig	Status	CronbachAlpha	Status	Nilai rata-rata pernyataan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,001	Valid	0,695	Reliabel	3.59
	X1.2	0,004	Valid		Reliabel	4.06
	X1.3	0,000	Valid		Reliabel	4.22
	X1.4	0,000	Valid		Reliabel	4.47
	X1.5	0,008	Valid		Reliabel	4.23
	X1.6	0,000	Valid		Reliabel	3.87

	X1.7	0,000	Valid		Reliabel	4.13
	X1.8	0,013	Valid		Reliabel	4.03
	X1.9	0,003	Valid		Reliabel	4.29
	X1.10	0,037	Valid		Reliabel	4.24
	X1.11	0,000	Valid		Reliabel	4.14
	X1.12	0,004	Valid		Reliabel	4.02
	X1.13	0,001	Valid		Reliabel	3.98
	X1.14	0,008	Valid		Reliabel	3.92
Insentif (X2)	X2.1	0,010	Valid	0,648	Reliabel	3.98
	X2.2	0,000	Valid		Reliabel	3.92
	X2.3	0,000	Valid		Reliabel	4.03
	X2.4	0,000	Valid		Reliabel	4.23
	X2.5	0,000	Valid		Reliabel	3.88
	X2.6	0,000	Valid		Reliabel	4.21
Lingkungan Kerja(X3)	X3.1	0,000	Valid	0,675	Reliabel	4.27
	X3.2	0,000	Valid		Reliabel	4.26
	X3.3	0,000	Valid		Reliabel	4.2
	X3.4	0,000	Valid		Reliabel	3.51
	X3.5	0,000	Valid		Reliabel	4.06
	X3.6	0,000	Valid		Reliabel	4.03
	X3.7	0,000	Valid		Reliabel	4.15
	X3.8	0,000	Valid		Reliabel	4.14
Kinerja (Y)	Y1.1	0,000	Valid	0,683	Reliabel	3.9
	Y1.2	0,000	Valid		Reliabel	4.3
	Y1.3	0,000	Valid		Reliabel	4.04
	Y1.4	0,000	Valid		Reliabel	4.34
	Y1.5	0,024	Valid		Reliabel	4.06

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS, 2021

Menunjukkan uji validitas dan reliabilitas responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena nilai korelasinya memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

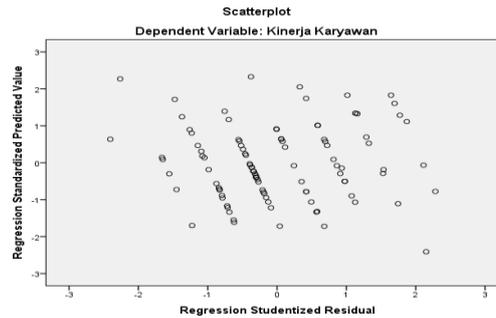
Uji Normalitas



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS, 2021

Gambar 2 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah pada ujinormalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas**Gambar 3. Scatterplot***Sumber: Data Hasil Olahan SPSS, 2021*

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampakkantitik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Uji MultiKolinearitas**Tabel 2. Hasil Uji MultiKolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Beban Kerja	.948	1.054
Insentif	.950	1.053
Lingkungan Kerja	.998	1.002

Sumber: Output SPSS, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut. Selain itu dapat dilihat nilai tolerance lebih besar dari 1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikoliniritas.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 3. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13.022	4.740		2.747	.007		
1 Beban Kerja	.021	.066	.033	.325	.746	.948	1.054
Insentif	.024	.106	.023	.223	.824	.950	1.053
Lingkungan Kerja	.179	.073	.244	2.459	.016	.998	1.002
				F	Sig.		
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square				
Regression	16.600	3	5.533	2.071	.009 ^b		
Residual	256.440	96	2.671				
Total	273.040	99					

Sumber: Output SPSS, 2021

Persamaan Regresi $Y = 13,022 + 0,021 X_1 + 0,024 X_2 + 0,179 X_3$

Tabel 3 Menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Beban Kerja (X_1), Insentif (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Kinerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (a) sebesar 13,022 memberikan pengertian bahwa jika Beban Kerja (X_1), Insentif (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja (Y) sebesar 13,022 satuan.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Tabel 4. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.247 ^a	.061	.031	1.63440

Sumber: Output SPSS, 2021

Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.247 artinya mempunyai hubungan lemah. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,031 atau 3,1% Artinya pengaruh Beban Kerja (X_1), Insentif (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja adalah sebesar 3,1% dan sisanya sebesar 96,9% di pengaruhi variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD RS Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh perubahan Beban Kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Leonardo (2018) yang menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD RS Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh perubahan insentif. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Dimas Bawono (2015) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian diperoleh hasil Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai UPTD RS Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh perubahan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Mahardikawanto (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai UPTD RS Manembo-Nembo Tipe-C Bitung.
2. Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai UPTD RS Manembo-Nembo Tipe-C Bitung.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja UPTD RS Manembo-Nembo Tipe-C Bitung.
4. Beban Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai UPTD RS Manembo-Nembo Tipe-C Bitung.

Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, maka hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah:

1. Penting bagi pihak UPTD RS Manembo-Nembo Tipe-C Bitung agar memperhatikan internal dan Lingkungan Kerja yang menjadi determinan Kinerja.
2. Lebih khusus lagi pihak UPTD RS Manembo-Nembo Tipe-C Bitung agar memperhatikan target yang telah ditentukan oleh pihak.
3. manajemen, dengan peningkatan fasilitas jenis baru dalam peningkatan kinerja pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan, PPSDM, Kesehatan. (2020), "Sebaran SDM Kesehatan di Rumah Sakit", Sulawesi Utara, No. 40, p. 4, available at: http://bppsdmk.kemkes.go.id/info_sdmk/info/distribusi_sdmk_rs_per_prov?prov=71 Diakses Pada 12 Januari 2021.
- Danang Wibowo. (2014). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Di Unit Theater Dan Pentas Ramayana Serta Hotel Manohara). *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta <https://eprints.uny.ac.id/15552/> Diakses Pada 02 September 2020.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta: Bumi Aksara.
- I Gede Mahendrawan. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4, No.11. <https://www.neliti.com/id/publications/250973/pengaruh-beban-kerja-da-kompensasi-terhadap-kepuasan-kerja-pt-panca-dewata-denp> Diakses Pada Tanggal 25 November 2020.
- M. Manullang. (1996). *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.
- Mahadikrawanto. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Dr. M. Ashari Pemasang. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang. <http://lib.unnes.ac.id/17923/> Diakses pada 20 November 2020.
- Mangkunegara AP. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda; 2002.