

HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN INSENTIF DAN KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TINGKAT III MANADO

David Theo Sumolang *, Ardiansa A.T. Tucunan *, Franckie R. R. Maramis *

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado

ABSTRAK

Rumah sakit memiliki peranan penting dalam keberhasilan pembangunan kesehatan di Indonesia. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja rumah sakit karena pegawai menjadi motor penggerak dalam pelayanan kesehatan kepada masyarakat untuk pembangunan kesehatan. Pemberian insentif merupakan salah satu cara rumah sakit dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Untuk mencapai keberhasilan maka dalam tubuh organisasi harus ada kepemimpinan yang baik, yang mampu untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilannya dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya yakni rumah sakit. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian survei analitik melalui pendekatan rancangan potong lintang (*Cross-sectional study*). Penelitian di lakukan di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado dan waktu pelaksanaannya bulan Juli sampai bulan September tahun 2019. Responden yaitu pegawai yang bekerja di atas 1 tahun. Teknik pengambilan sampel adalah metode quota sampling dengan jumlah sampel 82. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara pemberian insentif dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Uji statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel menggunakan *Chi Square test*, untuk tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian memperlihatkan pegawai yang merasa baik dalam pemberian insentif sebanyak 92,7% dan untuk kurang baik sebanyak pegawai 7,3% ($p\text{-value} = 0,017$). Penilaian pegawai untuk kepemimpinan yang baik sebanyak 93,9% dan yang kurang baik sebanyak 6,1% ($p\text{-value} = 0,005$). Kesimpulan hasil penelitian ini ada hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Saran bagi pihak rumah sakit harus mempertahankan kesejahteraan pegawai dengan adanya pemberian insentif bulanan, serta mempertahankan kepemimpinan dari setiap manajerial kepala ruangan.

Kata Kunci: Insentif, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Hospitals have an important role in the success of health development in Indonesia. Employee performance is one of the factors increasing hospital performance because employees are the driving force in health services to the community for health development. Providing incentives is one way for hospitals to improve the performance of their employees. To achieve success in the body of the organization there must be good leadership, who is able to improve the quality and skills in managing the organization he leads, namely the hospital. This type of research is quantitative using an analytic survey research design through a cross-sectional research approach. The research was conducted at the Third Level Bhayangkara Hospital in Manado and the implementation period was from July to September 2019. Respondents were employees who worked for more than 1 year. The sampling technique is a quota sampling method with a sample size of 82. The purpose of this research was to determine the relationship between providing incentives and leadership with employee performance. Statistical tests are used to analyze the relationship between variables using the *Chi Square test*, for a significance level of 95% ($\alpha = 0.05$). The results showed that 92.7% of employees felt good in giving incentives and 7.3% for less good employees ($p\text{-value} = 0.017$). Employee ratings for good leadership are 93.9% and 6.1% are poor ($p\text{-value} = 0.005$). The conclusion of the results of this research is that there is a significant relationship between providing incentives and leadership with employee performance. Suggestions for hospitals to maintain employee welfare with the provision of monthly incentives, as well as maintaining the leadership of each managerial head of the room.

Keywords: Incentives, Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai adalah tingkat prestasi seseorang atau pegawai dalam suatu organisasi atau rumah sakit yang dapat meningkatkan produktifitas, karena kinerja kerja pegawai juga menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja rumah sakit karena pegawai menjadi pintu utama dalam pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Azwar, 2010).

Terdapat banyak faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja antara lain Pemberian insentif. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik, sehingga kedepannya proses kerja organisasi rumah sakit dapat berjalan sesuai tujuan (Yulianti, 2016).

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Ronnins (2008) dalam Sambiran (2015) kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang akan

dicapai bersama. Memimpin dengan baik dari pimpinan, maka karyawan akan lebih merasa nyaman dan memiliki semangat yang tinggi dalam memberikan kinerjanya pada rumah sakit.

Dalam peningkatan nilai kepemimpinan dan pemberian insentif yang baik maka pekerjaan akan lebih efektif dan efisien untuk diselesaikan, tujuan perusahaan dapat tercapai, serta juga akan menimbulkan sikap positif yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan kearah positif sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan harmonis (Sambiran, 2015).

Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado adalah satu-satunya rumah sakit milik Polisi Republik Indonesia (POLRI) di Sulawesi Utara, rumah sakit ini adalah rumah sakit yang masih sedang berbenah dengan semua komponen di dalamnya di mana membutuhkan kinerja yang baik dari seluruh pegawai. Jumlah pegawai yang ada di rumah sakit ini berjumlah 215 pegawai, dimana jumlah personil organik (pegawai tetap) sebanyak 47 pegawai dan personil kontrak (pegawai harian lepas) sebanyak 168 pegawai. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dibutuhkan kualitas kerja dari seluruh pegawai yang lebih baik dari waktu ke waktu. Dari hasil observasi langsung, didapat bahwa pegawai yang

terdapat di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado mempunyai kuantitas pegawai yang banyak dan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik oleh pihak manajemen rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan desain penelitian survei analitik dengan rancangan potong lintang (*cross-sectional study*). Penelitian di laksanakan di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado dan waktu pelaksanaanya bulan Juni sampai

Agustus tahun 2019.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebagai tenaga medis, tenaga administrasi, tenaga kefarmasian, tenaga gizi dan analisis kesehatan yang terdaftar berjumlah 215 pegawai. Pengambilan sampel untuk penelitian yaitu dengan metode Quota Sampling. Penentuan untuk jumlah sampel menggunakan perhitungan dengan rumus slovin dan diperoleh jumlah sampel yaitu 70 sampel yang menjadi batas minimal responden yang akan diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi untuk Karakteristik Responden berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Status Jabatan dan Tingkat Pendidikan Pegawai.

Distribusi	N	%
1. Umur		
19-29 Tahun	63	66,3
30-44 Tahun	19	33,7
2. Jenis Kelamin		
Laki – laki	16	19,5
Perempuan	66	80,5
3. Status Jabatan		
Dokter	2	2,4
Perawat	43	52,4
Bidan	4	4,9
Tenaga Gizi	5	6,1
Tenaga Farmasi	7	8,5
Analisis Kesehatan	7	8,5
Tenaga Administrasi	14	17,1
4. Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK/MA	11	13,4
Diploma	35	42,7
Perguruan Tinggi	36	43,9

Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado mempunyai populasi pegawai

yang berjumlah 215 pegawai masing-masing pegawai terdiri dari pegawai

organik atau pegawai tetap (PNS POLRI) dan Pegawai Harian Lepas (PHL). Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang telah memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi dan terdaftar di rumah sakit dengan masa kerja di atas satu tahun. Pada saat penelitian didapati jumlah pegawai yang bersedia menjadi pegawai berjumlah 82 pegawai.

Berdasarkan tabel 1 distribusi menurut umur menunjukkan jumlah pegawai terbanyak terdapat pada kelompok umur 19-29 tahun yaitu berjumlah 63 orang pegawai dengan presentase 66,3% dan paling sedikit dalam kelompok usia 30-44 tahun yaitu 19 pegawai dengan presentase 33,7%, selanjutnya untuk kategori berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat perempuan berjumlah 66 pegawai dengan

presentase 80,5% dan paling sedikit yaitu laki-laki berjumlah 16 pegawai dengan presentase 19,5%. Kemudian untuk status jabatan pegawai terbanyak yaitu perawat yang berjumlah 43 pegawai dengan presentase 52,4% dan paling sedikit yaitu dokter yang berjumlah 2 pegawai dengan presentase 2,4%. Setelah itu untuk tingkat pendidikan yang paling banyak adalah pegawai dengan lulusan sarjana yang berjumlah 36 orang dengan presentase 43,9% dan paling sedikit yaitu SMA/SMK/MA dengan jumlah 11 orang dengan presentase 13,4%.

Tabel 2. Distribusi untuk Karakteristik Responden berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Status Jabatan dan Tingkat Pendidikan Pegawai.

Distribusi	N	%
1. Pemberian Insentif		
Kurang Baik	6	7,3
Baik	76	92,7
2. Kepemimpinan		
Kurang Baik	5	6,1
Baik	77	93,9
3. Insentif		
Kurang Baik	13	15,9
Baik	69	84,1

Pada 2 dapat dilihat kategori pegawai mengenai pemberian insentif terbanyak terdapat pada kategori Insentif baik yang

berjumlah 76 pegawai dengan presentase 92,7%, sedangkan kategori Insentif kurang baik berjumlah 16 pegawai dengan

presentase 7,3%. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja pegawai adalah dengan adanya pemberian balas jasa berupa pemberian insentif yang sengaja diberikan kepada pegawai agar di dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah merasa puas dengan pemberian insentif yang di terapkan rumah sakit, salah satunya insentif yang di terima pegawai selalu tepat waktu, serta besarnya insentif yang diterima memuaskan bagi pegawai. Selain itu ada beberapa pegawai juga yang memberikan penilaian pemberian insentif yang kurang baik seperti pemberian penghargaan yang dilakukan oleh rumah sakit kurang obyektif terhadap penilaian kinerja pegawai dan pemberian insentif tidak

dilakukan secara berkala dalam tiap bulannya. Apabila insentif yang diterima pegawai tidak sebanding dengan hasil kerja yang diberikan pada saat bekerja maka motivasi atau kemampuan yang dimiliki pada pegawai berkurang dalam bekerja sehingga berpengaruh pada pelayanan kesehatan (*output*) yang ada di rumah sakit dan berimplikasi langsung dengan (*income*) yang diterima rumah sakit.

Selanjutnya untuk kategori pegawai mengenai kepemimpinan terbanyak terdapat pada kategori kepemimpinan baik yang berjumlah 77 pegawai dengan presentase 93,9%, sedangkan kategori kepemimpinan kurang baik berjumlah 5 pegawai dengan presentase 6,1%.

Hubungan antara Pemberian Insentif dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado

Tabel 3. Uji Statistik Hubungan antara Pemberian Insentif dengan Kinerja Pegawai

Insentif	Kinerja Pegawai				Total		p value	OR CI (95%)
	Kurang Baik		Baik		n	%		
	N	%	n	%				
Kurang Baik	3	3,7	3	3,7	6	7,3	0,017	6,600 1,167 - 37,341
Baik	10	12,2	66	80,5	76	92,7		
Total	13	15,9	69	84,1	82	100		

Berdasarkan uji statistik yang dilakukan dengan menggunakan uji Chi Square antara pemberian insentif dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado diperoleh pengukuran yaitu nilai p value = 0,017 nilai signifikansi dibawah nilai p value 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa kurang baik pada pemberian insentif sebanyak 6 pegawai (7,3%) dan yang merasa baik 76 pegawai (92,7%). Selanjutnya pada kinerja pegawai sebanyak 13 pegawai (15,9%) merasa kurang baik dan 69 pegawai (84,1%) merasa baik. Kemudian diperoleh nilai OR = 6,600 yang artinya pegawai yang merasa kurang baik dalam pemberian insentif memiliki resiko kinerja kurang baik sebesar 6,600. Hal ini memperlihatkan bahwa karena rumah sakit sudah memberikan kebijakan yang baik serta mengelola manajemen dari masing-masing pegawai mengenai sistem pemberian insentif pegawai juga menilai bahwa kebijakan dan proses penilaian

kriteria tersebut sudah tepat secara keseluruhan. Data dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi pegawai yang dihasilkan dalam kategori baik jika di tinjau dari segi penerimaan insentif. Agar tidak terjadi penurunan semangat kerja pegawai, maka pihak rumah sakit harus memberi rangsangan atau dorongan dalam bentuk penghargaan atau bonus terhadap pegawainya. Salah satu bentuk dari pemberian insentif yaitu dengan peningkatan jabatan, pemberian bonus untuk pegawai, pemberian insentif yang tepat waktu, serta memberi tunjangan sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan pegawai. Pihak rumah sakit haruslah tetap mempertahankan pemberian insentif terhadap pegawainya dengan demikian maka para pegawai akan terpacu untuk melakukan tugas dengan lebih baik untuk rumah sakit tempat bekerja. Hasil penelitian ini sesuai juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Danga (2013) hasil penelitian ini terdapat hubungan antara insentif terhadap kinerja pegawai.

Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado

Tabel 4. Uji Statistik Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Kepemimpinan	Kinerja Pegawai				Total		<i>P</i> <i>value</i>	OR CI (95%)
	Kurang Baik		Baik		n	%		
	N	%	N	%				
Kurang Baik	3	3,7	2	2,4	5	6,1	0,005	10,050
Baik	10	12,2	67	81,7	77	93,9		1,490-
Total	13	15,9	69	84,1	82	100		67,773

Berdasarkan uji statistik yang dilakukan dengan menggunakan uji Chi Square antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado diperoleh pengukuran yaitu nilai *p value* = 0,005 nilai signifikansi dibawah nilai *p value* <0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai karena. Pegawai yang merasa kurang baik pada kepemimpinan sebanyak 5 pegawai (6,1%) dan yang merasa baik 77 pegawai (93,9%). Selanjutnya pada kinerja pegawai sebanyak 13 pegawai (15,9%) merasa kurang baik dan 69 pegawai (84,1%) merasa baik. Kemudian diperoleh nilai OR = 10,050 yang artinya pegawai yang merasa kurang baik dalam kepemimpinan memiliki resiko kinerja kurang baik sebesar 10,050.

Pegawai yang memberikan penilaian kepemimpinan yang baik memiliki beberapa penilaian seperti pimpinan yang selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada pegawainya, Pimpinan yang mendorong pegawai untuk kreatif dalam bekerja, serta penekanan pentingnya melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Hal ini pun sejalan dengan penelitian dari Kusumawati (2008) dimana hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tak langsung melalui kinerja kerja yang dilakukan pada RS Roemani Semarang.

KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja pegawai di

Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado.

2. Terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Adikoesoemo, S. 2017. *Manajemen Rumah Sakit*. Pustaka Sinar Harapan. Jakarta.
- Adisasmito, W. 2014. *Sistem Kesehatan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Azwar, A. 2010. *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Tangerang. Binapura Aksara
- Badan Pusat Statistik. 2014. (Online) (<https://www.bps.go.id/>) Diakses pada 06 Juni 2019
- Bawono, D. 2015. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat ruang RSUD Kota Semarang). Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, (Online), (<http://eprints.undip.ac.id/46387/>) Diakses pada 20 Juni 2019.
- Dangnga, M., Ramli. M. 2013. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makasar. *Jurnal Economix* Volume 1 Nomor 1 : 134-151. (Online) (<https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/3937>) Diakses pada 15 Juni 2019.
- Kusumawati, R. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang). (Online) (http://eprints.undip.ac.id/18569/1/RATNA_KUSUMAWATI.pdf) Diakses pada 02 Juni 2019.
- Maziah, 2016. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bni Syariah Makassar*. (Online) <http://repositori.uinalauddin.ac.id/view/creators/Maziah=3AMaziah=3A=3A.html> Diakses pada 05 Juni 2019
- Sambiran, B., Sepang. J. & Dotulong. L. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Adira Finance Manado*. *Jurnal EMBA* Vol. 3 No. 3 : 1050-1058. (Online) (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10063>) Diakses pada 08 Juni 2019
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Yulianti, W., Krishnabudi N. & Saleh. C. 2016. *Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Tetap Karyawan pada PTPN XII Kaliselogiri Banyuwangi*. *Artikel Ilmiah Mahasiswa* 2016. (Online) (<https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/76174>) Diakses pada 05 Juni 2019