

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS DAN PARAMEDIS DI RSUD GAMBIRAN KEDIRI

Oleh:

**Ice Ratna Juwita¹
Indah Yuni Astuti²**

ABSTRAK

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada umumnya dapat dengan melalui pemberian kompensasi yang cukup. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Yang termasuk kompensasi antara lain adalah Insentif. Dengan berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka didalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pemberian insentif yang cukup kepada karyawan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Adapun tujuan utama di dalam penelitian ini adalah : “Untuk mengetahui pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan medis dan paramedis di RSUD Gambiran Kediri”.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan Medis dan Paramedis di RSUD Gambiran Kediri”

Analisis yang digunakan oleh penulis pada analisa ini adalah analisa statistik, yaitu: 1) Analisis korelasi sederhana dan 2) analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan uraian pembahasan dan analisis data pada bab-bab terdahulu, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : 1) Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisa korelasi, diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel insentif (X) terhadap kinerja karyawan medis dan paramedis di RSUD Gambiran Kota Kediri (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai $r = 0,759$ (mendekati angka 1). Determinasi (r^2) = 0,576 mempunyai arti bahwa variabel insentif (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan medis dan paramedis di RSUD Gambiran Kota Kediri 57,6%.; (2) Hasil persamaan regresi yang didapatkan adalah : $Y = 3.184 + 0.926X$. Berdasarkan persamaan tersebut di atas maka kinerja karyawan medis dan paramedis di RSUD Gambiran Kediri (Y) sebesar 3,184 satuan apabila tanpa adanya pertimbangan insentif. Tetapi kinerja tersebut akan meningkat sebesar 0,926 satuan apabila ada peningkatan kebijakan pada indikator-indikator insentif meningkat sebesar satu satuan.

ABSTRACT

In improving employee performance, motivation and job satisfaction of employees in general can be through the provision of adequate compensation. Compensation is everything received by employees as remuneration for their work. Which include, among others, is incentive compensation. On the basis of the above background, it is in this study is to determine whether sufficient incentives to employees will affect employee performance improvement.

¹Alumni Prodi Manajemen Fak. Ekonomi UNISKA

²Staf Pengajar Prodi Manajemen Fak. Ekonomi UNISKA

The main objective in this study was: "To determine the effect of incentives on performance of medical and paramedical staff in hospitals Gambiran Kediri".

Based on this background, the formulation of the problem in this research is "Is there any influence between the Employee Performance Incentive Medical and Hospital Paramedic in Kediri Gambiran"

The analysis used by the authors in this analysis is the statistical analysis, namely: 1) a simple correlation analysis and 2) simple linear regression analysis. Based on the description and discussion of the data analysis in the previous chapters, it can be concluded some of the following: 1) Based on the results of studies using correlation analysis, it is known that there is a significant relationship between incentive variable (X) on the performance of medical and paramedical staff in hospitals Gambiran Kediri (Y). This ditunjukkan with $r = 0.759$ (close to 1). Determination (r^2) = 0.576 means that the incentive variable (X) affects the performance of the medical and paramedical staff in hospitals Gambiran Kediri 57.6%.; (2) The results obtained regression equation is: $Y = 3184 + 0.926X$. Based on the equation above, the performance of medical and paramedical staff in hospitals Gambiran Kediri (Y) equal to 3.184 units if the absence of incentive considerations. But the performance will increase by 0.926 units when there is an increased policy on incentive indicators increased by one unit.

PENDAHULUAN

Suatu bentuk badan usaha atau sebuah organisasi baik swasta ataupun pemerintah dan lain sebagainya dalam menjalankan aktivitas kerjanya selalu menginginkan kerja yang optimal, dan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal pada setiap diri karyawan diperlukan adanya semangat dan gairah kerja. Semangat dan gairah kerja akan tercipta pada setiap diri karyawan apabila karyawan itu merasa terdorong atau terangsang dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan yang bersangkutan, oleh karena itu untuk membangkitkan semangat dan gairah kerja karyawan diperlukan adanya motivasi. Dalam memotivasi karyawan diperhatikan pula latar belakang yang mendorong karyawan tersebut untuk bekerja.

Dengan adanya motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi berupa imbalan jasa atau kompensasi yang mencukupi, sehingga semua karyawan tersebut mau bekerja lebih produktif dan lebih giat sesuai yang dikehendaki oleh organisasi, sehingga akan tercapai apa yang menjadi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Motivasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih produktif, dan hal ini akan menguntungkan kedua belah pihak, yang mana karyawan akan memperoleh imbalan jasa yang lebih sesuai dengan hasil yang telah diberikan kepada perusahaan dan dipihak lain perusahaan tidak akan dirugikan oleh karyawan karena kuantitas dan kualitas dapat dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, sehingga perusahaan mendapatkan adanya keuntungan yang diharapkan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Disamping itu kita ketahui bahwa pada dasarnya keberhasilan suatu organisasi kerja dalam mencapai tujuannya akan tergantung pada manusianya. Kelancaran jalannya operasi tidak terlepas dari kualitas tenaga kerjanya. Semakin baik kualitas tenaga kerjanya, semakin lancarlah jalannya operasi perusahaan. Untuk itu diperlukan adanya usaha-usaha dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerjanya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan insentif yang cukup kepada tenaga kerjanya.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan utamanya yang bergerak

dibidang jasa, termasuk penyelenggaraan pelayanan di Rumah Sakit, masalah pemberian insentif mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga pelayanan prima kepada pasien atau masyarakat bisa optimal..

Sedangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada umumnya dapat dengan melalui pemberian kompensasi yang cukup. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Yang termasuk kompensasi antara lain adalah Insentif. Dengan berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka didalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pemberian insentif yang cukup kepada karyawan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Berpijak dari latar belakang masalah tersebut diatas, maka dalam penelitian ini penulis ingin mengambil judul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Medis Dan Paramedis Di RSUD Gambiran Kediri”**.

Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya pembahasan yang telah Penulis tetapkan, maka penulis membatasi masalah tersebut pada Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu pada masalah pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan medis dan paramedis di RSUD Gambiran Kediri.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan Medis dan Paramedis di RSUD Gambiran Kediri”.

Tujuan Penelitian

Tujuan utama di dalam penelitian ini adalah : “Untuk mengetahui pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan medis dan paramedis di RSUD Gambiran Kediri”.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik.
Untuk memberikan gambaran dan sumbangan pemikiran sebagai bahan studi dalam memecahkan suatu permasalahan yang sama.
2. Manfaat Operasional
Hasil penelitian ini dapat memberikan saran dan petunjuk yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan dengan pemberian insentif.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Dalam rangka pengajuan Skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada RSUD Gambiran Kediri yang berada di Jalan K.H Wakhid Hasyim No 64 B. Alasan penulis mengambil obyek di RSUD Gambiran Kediri, karena lokasinya sangat strategis, dan juga penulis bekerja pada organisasi tersebut.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Mengenai populasi dan sampel disini penulis tidak menggunakan seluruh populasi (seluruh karyawan) medis-paramedis yang berjumlah 50 orang akan tetapi menggunakan responden tertentu yang berjumlah 20 orang sudah dapat mewakili, karena dalam kaitannya dengan motivasi tujuan responden dalam bekerja adalah bersifat homogen.

Sedang teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis adalah *purposive sampling* yaitu metode pengambilan sample yang dilakukan dengan mengambil orang-orang tertentu pada obyek yang akan diteliti dengan pertimbangan tertentu. Sugiono (2006).

Teknik Pengambilan Data

- 1) Observasi / Pengamatan.
Penulis mengadakan pengamatan langsung ke obyek penelitian dan dalam hal ini penulis hanya bertindak sebagai pengamat saja. Jadi tidak ada turut serta dalam kegiatan yang sedang

dilakukan oleh karyawan medis-paramedis di RSUD Gambiran Kediri.

- 2) Interview / wawancara.
Dengan mengadakan tanya jawab dengan responden.
- 3) Dokumenter.
Dokumenter adalah cara yang dilakukan dengan mempelajari dan mencatat data-data dari dokumen.
- 4) Kuisisioner
Suatu tehnik pengumpulan data dengan menjawab daftar penelitian.
- 5) Identifikasi Variabel Penelitian.
 - a. Insentif dalam hal ini merupakan Variabel independent (X) atau merupakan Variabel bebas / yang mempengaruhi.
 - b. Kinerja, merupakan Variabel Dependen (Y) atau merupakan Variabel Terikat/yang dipengaruhi.

Definisi Operasional Variabel

Arikunto (2002) menyatakan bahwa Variabel adalah obyek penelitian suatu penelitian, berdasarkan pendapat di atas maka pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu kinerja pegawai sebagai variabel terikat dengan simbol y dan Insentif sebagai variabel bebas dengan simbol x.

Teknik Analisis Data

Untuk menentukan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya, dilakukan dua pengujian yaitu :

1. Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* Pearson dengan level signifikan 5% dengan nilai kritisnya, dimana r dapat digunakan rumus (Arikunto, 2002) :

$$r = \frac{n \sum(xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana :

- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya sampel

- X = skor item X
- Y = skor item Y

Penelitian dengan pengujian validitas dianggap valid jika minimum nilai $r \geq 0,3$. Semakin tinggi nilai r berarti semakin valid instrumen yang diukur.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk memastikan konsistensi jawaban responden yang ditunjukkan oleh koefisien α (*Conbrach alfa*) (Gujarati, 1997). Instrumen dikatakan reliable apabila koefisien $\alpha \geq 0,5$ artinya semakin nilainya mendekati 1, konsistensi jawaban semakin tinggi.

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum ab^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana :

- r_i = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum ab$ = jumlah varian butir
- σ = varian total

i. Analisis korelasi

Analisis ini mencakup hubungan hanya 2 variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y). Nilai yang hendak dicari (koefisien korelasi (r)) menunjukkan kuatnya hubungan antara X dan Y (Weisberg, 1980).

Selanjutnya analisis dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagaimana telah disebutkan pada pengujian validitas terdahulu. Penghitungan koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS Release 12.0.

Untuk memberikan penilaian terhadap koefisien korelasi menurut Supranto (1990) dapat memakai batasan yaitu “paling sedikit -1 dan paling besar adalah 1”. Pendapat ini didukung oleh Sugiyono dengan mengkatégorikannya sebagai berikut :

Tabel 3.1
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Berdasarkan hal tersebut oleh Nazir (1989) dikatakan bahwa “Secara relatif, makin besar koefisien korelasi, makin tinggi pula derajat hubungan antara kedua variabel. Sebaliknya, secara relatif, makin kecil koefisien korelasi, makin rendah pula derajat hubungan antara kedua variabel”.

ii. Analisis Regresi

Untuk meramalkan tingkat kepuasan nasabah setelah adanya perlakuan pelayanan yang dilakukan oleh karyawan. Rumus yang digunakan menurut Maryati (2001) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

X = skor item X, yaitu insentif

Y = skor item Y, yaitu kinerja

Dengan :

$$a = \frac{\sum y}{n}$$

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

iii. Uji Signifikansi Korelasi Sederhana

Pengujian dilakukan guna melihat apakah variabel X dan Y memiliki korelasi yang benar-benar signifikan dengan menggunakan *t* test. Adapun rumusnya adalah :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Maryati, 2001})$$

Pada penelitian ini dilakukan melalui cara alternatif non konvensional pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian pengujian didasarkan pada nilai Probabilitas (P) menurut olahan komputer SPSS Release

12,0. Hubungan antar variabel dinyatakan signifikan bila probabilitas *t* hitung lebih kecil atau sama dengan 5% ($P \leq 0,05$). Sebaliknya hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan bila probabilitas *t* hitung lebih besar dari 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Dari hasil penelitian yang peneliti dilakukan terhadap sampel penelitian, sebanyak 20 orang tenaga kerja pada RSU Daerah Gambiran Kediri, maka dapat diketahui identitas responden sebagai berikut :

1. Jumlah Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.6
Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
25 – 28	4	20
29 – 32	5	25
33 – 36	6	25
37 – 40	2	10
41 – 44	2	10
45 – 48	2	10
Jumlah	20	100

Sumber : Data primer diolah penulis

Dari tabel diatas tampak responden yang berusia antara 25-28 sebanyak 20%, 29-32 sebanyak 25%, 33-36 sebanyak 25%, 37-40 sebanyak 10%, 41-44 sebanyak 10%, 45-48 sebanyak 10%.

2. Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan.

Table 4.7
Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Kawin	16	80
Tidak Kawin	4	20
Jumlah	20	100

Sumber : Data primer diolah penulis.

Berdasarkan tabel diatas, responden yang telah kawin sebanyak 80% dan sisanya yang berstatus tidak kawin sebanyak 20%. Dilihat dari status perkawinan, maka karyawan yang telah kawin menunjukkan prosentasenya lebih banyak.

3. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.8
Jumlah Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
< 10	5	25
11 – 15	4	20
16 – 20	5	25
21 – 25	3	15
> 26	3	15
Jumlah	20	100

Sumber : Data primer diolah penulis.

Dari tabel diatas nampak bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja di RSUD Daerah Gambiran Kediri, selama 16-20 tahun sebanyak 5 orang atau 25%. Sedangkan selebihnya 25% sebanyak 5 orang telah bekerja kurang dari 10 tahun. Selama 11-15 tahun sebanyak 4 orang atau 20%, selama 16 – 20 tahun sebanyak 5 orang atau 25%. Sebanyak 21-25 tahun sebanyak 3 orang atau 15% dan sebanyak 3 orang atau 15% yang bekerja lebih dari 26 tahun.

Di RSUD Daerah Gambiran Kediri masa kerja seorang karyawan mendapatkan penghargaan yang diberikan berdasarkan hitungan berkala (dua tahun), misalnya penghargaan gaji berkala, kenaikan pangkat. Hal ini semua adalah untuk memotivasi kerja karyawan.

4. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Karyawan.

Tabel 4.9
Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan Karyawan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
SLTP	2	10
SLTA	6	30
Perguruan Tinggi	12	60
Jumlah	20	100

Sumber : Data primer diolah penulis.

Dilihat dari tingkat pendidikan, karyawan di RSUD Daerah Gambiran Kediri, sebagian besar Perguruan Tinggi, yaitu sebanyak 12 orang atau 60%, sedangkan yang berpendidikan SLTP, sebanyak 2 orang atau 10% dan yang SLTA sebesar 30% atau sebanyak 6 orang.

5. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.10
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan

Keterangan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Laki-laki	5	25
Perempuan	15	75
Jumlah	20	100

Sumber : Data primer diolah penulis.

Dari tabel diatas, diketahui jumlah karyawan laki-laki sebesar 25% atau sebanyak 5 orang dan karyawan perempuan sebanyak 15 orang atau sebesar 75%. Hal ini RSUD Daerah Gambiran

Kediri mayoritas karyawannya adalah wanita, hal ini dikarenakan sifat pekerjaan yang lebih banyak berhubungan dengan tugas-tugas pelayanan.

Pembahasan Hasil Analisis Data Penelitian

Dari hasil kuesioner yang disampaikan kepada karyawan RSUD Daerah Gambiran Kediri, tentang insentif dengan beberapa indikator antara lain:

1. Penghasilan/gaji
2. Tunjangan hari raya
3. Pemberian Insentif
4. Tunjangan kesejahteraan
5. Jaminan sosial yang diberikan perusahaan

Hasil dari pemberian kuesioner kepada sampel sebanyak 20 orang karyawan di RSUD Daerah Gambiran Kediri mengenai pemberian insentif dan kinerja karyawan adalah nampak pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.11
Jawaban Responden
Tentang Insentif Karyawan
RSU Daerah Gambiran Kediri**

Responden	Kinerja (variabel x)					Total Skor
	1	2	3	4	5	
1	4	3	3	5	5	20
2	1	3	2	4	5	15
3	5	1	3	4	4	17
4	4	2	3	5	4	18
5	3	2	3	5	5	18
6	4	3	2	5	5	19
7	3	2	3	4	5	17
8	4	3	3	5	4	19
9	5	1	2	4	4	16
10	2	3	2	4	5	16
11	5	2	3	4	5	19
12	4	3	3	5	5	20
13	5	3	3	5	5	21
14	4	3	4	5	5	21
15	4	3	3	4	5	19
16	4	4	3	5	5	21
17	3	3	3	5	5	19
18	5	4	3	5	5	22
19	4	2	3	4	5	18
20	4	3	3	5	5	20

Sumber Data : Hasil Kuesioner Karyawan RSUD Daerah Gambiran Kediri

Berdasarkan tabel 4.11 jawaban responden tentang insentif dengan ke lima indikator dapat di total skornya yang merupakan variabel x, yang nantinya akan dianalisis bersama-sama dengan variabel y (Kinerja karyawan).

**Tabel 4.12
Jawaban Responden
Tentang Kinerja Karyawan
RSU Daerah Gambiran Kediri**

Responden	Kinerja (variabel y)					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	5	3	5	5	22
2	4	3	1	3	4	15
3	4	5	3	4	4	20
4	5	3	2	4	4	18
5	5	4	3	4	5	21
6	5	5	2	5	4	21
7	4	3	3	5	4	19
8	4	5	1	4	5	19
9	4	3	2	5	5	19
10	4	4	1	4	4	17
11	5	5	4	5	5	24
12	5	4	3	4	5	21
13	5	5	4	5	5	24
14	4	5	3	4	5	21
15	5	5	3	5	5	23
16	5	5	3	5	5	23
17	5	5	3	4	5	22
18	4	5	3	5	5	22
19	4	3	3	5	5	20
20	5	5	3	3	4	20

Sumber Data : Hasil Kuesioner Karyawan RSUD Daerah Gambiran Kediri

Berdasarkan tabel 4.12 jawaban responden tentang kinerja karyawan, dengan ke lima indikator dapat di total skornya yang merupakan variabel y, yang nantinya akan dianalisis bersama-sama dengan variabel x.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian baik dilihat dari segi validitasnya maupun reliabilitas terhadap 60 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai indeks korelasi *produt moment* Pearson dengan level signifikan 5% adalah lebih besar dari 0,3. Sedangkan untuk uji

reliabilitas digunakan dengan metode alpha Cronbach, dengan kriteria pengujian bila koefisien alpha (α) lebih besar dari 0,5 dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel. Hasil uji

validitas dan reliabilitas item instrumen dapat dilihat pada lampiran.

Rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas items instrumen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Uji Validitas dan Reliabilitas Item Variabel Bebas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keputusan	Koefisien Alpha	Keputusan
X	X1.1	0.543	Valid	0.698	Reliabel
	X1.2	0.626	Valid		
	X1.3	0.641	Valid		
	X1.4	0.721	Valid		
	X1.5	0.340	Valid		
Y	Y1.1	0.512	Valid	0,759	Reliabel
	Y1.2	0.682	Valid		
	Y1.3	0.831	Valid		
	Y1.4	0.590	Valid		
	Y1.5	0.646	Valid		

Sumber data: data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian dapat dikatakan valid dan reliabel karena telah memenuhi kriteria pengujian baik validitas maupun reliabilitas, item instrumen dalam penelitian sebesar 0,698 (α) untuk variabel insentif dan 0,759 (α) untuk variabel kinerja.

2. Analisa Korelasi

Analisa korelasi digunakan untuk melihat keeratan hubungan antara dua variabel dalam hal ini yaitu variabel insentif dengan kinerja karyawan medis dan paramedis di RSUD Gambiran Kota Kediri .

Berdasarkan data-data penelitian di atas, dapat dilakukan perhitungan total dari masing-masing variabel X dan Y dengan alat bantu SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Analisa Korelasi
Correlations

		Insentif	Kinerja
Insentif	Pearson Correlation	1	.759(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	20	20
Kinerja	Pearson Correlation	.759(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	20	20

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai $r = 0.759$ (mendekati angka 1). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel tergolong kuat dan searah.

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi dari koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2001)

Nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif yaitu 0.759 maka berdasarkan tabel interpretasi koefisien

korelasi dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel insentif dengan kinerja karyawan medis dan paramedis di RSUD Gambiran Kota Kediri.

Nilai koefisien determinasi (r^2) adalah 0.576 yang berarti insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan medis dan paramedis sebesar 57,6% dan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Analisa Regresi

Analisa regresi ini digunakan untuk meramalkan besarnya tingkat kinerja karyawan medis dan paramedis di RSUD Gambiran Kota Kediri yang disebabkan adanya variabel insentif. Rumus yang digunakan untuk menghitung ramalan ini adalah :

$$Y = a + bX$$

Dengan menggunakan alat bantu SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16
Analisa Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.184	3.531		.902	.379
	Insentif	.926	.187	.759	4.942	.000

a Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dicari persamaan regresi tentang pengaruh insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = 3.184 + 0.926X$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

X = insentif

Berdasarkan persamaan tersebut di atas maka kinerja karyawan medis dan paramedis RSUD Gambiran Kota Kediri (Y) sebesar 3,184 satuan apabila tanpa

adanya pertimbangan insentif. Tetapi kinerja karyawan medis dan paramedis di RSUD Gambiran Kota Kediri tersebut akan meningkat sebesar 0,926 satuan apabila ada peningkatan kebijakan pada indikator-indikator insentif.

4. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Tujuan dari uji t

adalah untuk menguji koefisien regresi secara individual.

- Hipotesa Nol = Ho
Ho adalah satu pernyataan mengenai nilai parameter populasi. Ho merupakan hipotesis statistik yang akan diuji hipotesis nihil.
- Hipotesa alternatif = Ha
Ha adalah satu pernyataan yang diterima jika data sampel memberikan cukup bukti bahwa hipotesa nol adalah salah.

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis digunakan kriteria sebagai berikut.

Ho diterima apabila $\text{sig. } t > \alpha$ (0,05), artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Ho ditolak apabila $\text{sig. } t < \alpha$ (0,05), artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Test Statistics(b)

	Kinerja - Insentif
Exact Sig. (2-tailed)	.000(a)

a Binomial distribution used.

b Sign Test

Nilai sig. t pada tampilan perhitungan di atas adalah $0,000 < \alpha$ (0,05). Berarti keputusannya adalah Ho ditolak dan menerima Ha, artinya bahwa pernyataan yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara insetif dan kinerja karyawan medis dan paramedis di RSUD Gambiran Kota Kediri terbukti benar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan dan analisis data pada bab-bab terdahulu, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisa korelasi, diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel insetif (X) terhadap kinerja karyawan medis dan paramedis di RSUD Gambiran Kota

Kediri (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai $r = 0,759$ (mendekati angka 1). Determinasi (r^2) = 0,576 mempunyai arti bahwa variabel insetif (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan medis dan paramedis di RSUD Gambiran Kota Kediri 57,6%.

- b. Hasil persamaan regresi yang didapatkan adalah : $Y = 3.184 + 0.926X$
Berdasarkan persamaan tersebut di atas maka kinerja karyawan medis dan paramedis di RSUD Gambiran Kediri (Y) sebesar 3,184 satuan apabila tanpa adanya pertimbangan insetif. Tetapi kinerja tersebut akan meningkat sebesar 0,926 satuan apabila ada apabila ada peningkatan kebijakan pada indikator-indikator insetif meningkat sebesar satu satuan.

Saran

Adapun saran yang penulis sampaikan guna membantu pengembangan perusahaan dimasa mendatang yaitu :

- a. RSUD Daerah Gambiran Kediri, hendaknya selalu memperhatikan lingkungan kerja dan kesehatan karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dan tenang.
- b. Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan hendaknya lebih ditingkatkan, sehingga tercipta saluran informasi yang menguntungkan, melalui pertemuan periodik 1 bulan sekali bahkan lebih yang membahas penekanan tugas dan transparansi di bidang keuangan dan lain-lain.
- c. Dalam pemberian insetif hendaknya RSUD Daerah Gambiran Kediri, juga memperhatikan situasi dan kondisi perekonomian tanpa melupakan keadaan perusahaan itu sendiri.
- d. Berdasarkan pengamatan peneliti pemberian insetif tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi berdasarkan pengamatan individual ada beberapa karyawan yang tetap kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya, sehingga disini perlu pengawasan yang lebih dari pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. Drs. S.U. (1997), *Psikologi Industri*, (Edisi Ketiga), Yogyakarta, Penerbit Liberty.
- Alex S. Nitisemito (1992), *Manajemen Personalia*, (Cetakan Ketiga), Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Bedjo Siswanto (1987), *Managemen Tenaga Kerja*, Bandung, Penerbit Sinar Baru.
- Dajan, A. (1996). *Pengantar Metode Statistik*. Jakarta : LP3ES
- Hadi Poernomo (1976), *Tata Personalia*, Jakarta, Penerbit Djambatan.
- Haidj Rachman Ranupandojo, Drs dan Suad Husnan, M.B.A. (1984), *Managemen Personalia* , Yogyakarta, Edisi Ketiga, BPFE.
- IG. Wursanto (1985), *Dasar-dasar Managemen Personalia*, Jakarta, Penerbit Pustaka Dian.
- Kussriyanto, B. (1991). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Michael Armstrong (1987), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Gramedia.
- Sarwoto (1987), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit, Erlangga.
- Simanjuntak, Payaman. (1985). *Produktivitas kerja, Pengertian dan ruang lingkungnya*. Prisma. Jakarta. LP3ES.
- Sinungan, M. (1997). *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Suprianto, John, Drs. (1984), *Manajemen Personalia* (Edisi Pertama), Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Supranto, J. (1990). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jilid II. Jakarta : Erlangga
- Sondang P. Siagian (1992), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama), Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Soeprihanto, J. (1993). *Manajemen Personalia*. Edisi I, Yogyakarta : BPFE.
- UU No. 14 Tahun 1969, Dikutip Oleh Suprihanto, John, 1984, *Manajemen Personalia*, (Edisi Pertama), Yogyakarta, Penerbit BPFE.