

HUBUNGAN INSENTIF DENGAN KINERJA PERAWAT BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN DIRUANG RAWAT INAP RSUD PRINGSEWU TAHUN 2019

Yenny Marthalena¹, Surmiarsih², Moch. Alfian Nuruddin³

Program Studi Akuntansi, Universitas Aisyah Pringsewu

Jl. A.Yani No. 1A Tambahrejo Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu 35372

E-Mail : Yenny marthalena.ym@gmail.com¹, Surmiasih12@gmail.com²,
alfan.nuruddin@gmail.com³

Abstrak

Insentif adalah bentuk imbalan atau jasa yang diberikan oleh suatu organisasi atau pegawai, kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan visi, dan misi organisasi. Menurut laporan Surat Keputusan Bupati Kabupaten Pringsewu tahun 2015 Rumah sakit umum Pringsewu sudah menggunakan sistem remunerasi yang ditetapkan oleh Bupati Pringsewu. Dari hasil observasi dan wawancara dengan bagian Manajemendi RSUD Pringsewu, perawat dirumah sakit masih kurang disiplin, telat masuk dan pulang kerja sebelum waktunya. Kinerja perawat nya pun masih kurang optimal dan cenderung tidak menggunakan SOP saat melakukan tindakan medis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan insentif dengan kinerja berdasarkan status kepegawaian diruang rawat inap RSUD Pringsewu tahun 2019. Jenis penelitian ini kuantitatif, *design cross sectional*. Populasi adalah semua karyawan yang ada diruangan RPD Pria, RPD Wanita, Ruang Bedah, Ruang Anak yang berjumlah 56 responden. Sampel menggunakan teknik total sampling. Analisis bivariat dalam penelitian ini menggunakan uji *Gamma*. Hasil penelitian tidak ada hubungan antara insentif dengan kinerja PNS dengan nilai ρ value 0,864 dan hasil Honorer ρ value 0,080 . Di harapkan manajemen rumah sakit melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap kebijakan – kebijakan dalam aturan pemberian insentif dengan kinerja yang disesuaikan.

Kata Kunci : Insentif, Kinerja, Perawat

Abstract

Incentives are a form of reward or service provided by an organization or employee, performance is a picture of the level of achievement of the implementation of an activity program in realizing the vision and mission of the organization. So that there is the effect of giving incentives, leadership and workload on nurse performance. The enthusiasm for employee performance can be caused by the size of the incentives received. This study aims to determine the relationship of incentives with performance based on employment status in the inpatient room of Pringsewu Hospital in 2019. This type of research is quantitative, cross sectional design. The population is all employees in the room of the male RPD, the female RPD, the surgical room, the children's room, which amounted to 56 respondents. The sample uses total sampling. Bivariate analysis in this study used the Gamma test. The results showed that there was no relationship between incentives and performance because the significance values ρ value 0,864 and result Honorer ρ value 0,080 . The expected that hospital management conducts a comprehensive evaluation of policies in the provision of incentives with adjusted performance.

Keywords: Incentives, Performance, Nurses

I. PENDAHULUAN

Salah satu unsur yang memiliki peranan yang besar dan sangat menentukan mutu pelayanan kesehatan rumah sakit adalah perawat, hal ini disebabkan profesi perawat memiliki proporsi yang relatif besar yaitu hampir melebihi 50% dari seluruh sumber daya manusia rumah sakit dan paling banyak berinteraksi secara langsung dengan pasien. Kerja dan tugasnya lebih banyak dibanding tenaga lain, karena sifat dan fungsi tenaga ini adalah mendukung pelayanan medik berupa pelayanan keperawatan yang dikenal dengan asuhan keperawatan (Subanegara, 2008).

Perawat merupakan kekayaan utama suatu rumah sakit, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas rumah sakit tidak akan terjadi. Sumber Daya Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan di rumah sakit, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan rumah sakit. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif perawat meskipun alat-alat yang dimiliki rumah sakit begitu canggihnya (Hasibuan, 2011).

Pertama, rumah sakit berhasil mendapatkan perawat yang berkompeten, kedua rumah sakit justru gagal untuk mendapatkan perawat yang berkompeten seperti yang diharapkan. Jika kemungkinan kedua yang muncul, maka sudah dipastikan rumah sakit akan mengalami kerugian karena tidak dapat berkompetisi di bidang SDM. Sebaliknya, jika program insentif dirasa cukup adil dan kompetitif, maka rumah sakit akan lebih mudah untuk menarik perawat yang potensial, dan meningkatkan kinerja perawat itu sendiri. Pada akhirnya rumah sakit bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidup, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan meningkatkan usahanya (Nugroho, 2009).

Di Kabupaten Pringsewu pada tahun 2017, dari 202 tenaga perawat rumah sakit umum (145 orang) diantaranya adalah tamatan Diploma III keperawatan, (58 orang) adalah sarjana Keperawatan (S1), dan sisanya hanya (5 orang) ners. (Profil DIKES Pringsewu 2017). Menurut laporan Surat Keputusan Bupati Kabupaten Pringsewu tahun 2015 Rumah sakit umum Pringsewu sudah menggunakan sistem remunerasi yang ditetapkan oleh Bupati Pringsewu. Remunerasi dibagi menjadi dua, bagi PNS ataupun NON PNS, remunerasi antara PNS dan NON PNS tidak ada perbedaan sama – sama mendapatkan Rp. 500.000 - Rp. 800.000 tergantung banyak atau tidaknya pasien disetiap ruangan. Perawat rumah sakit umum pringsewu mengatakan bahwa sering terjadi keluhan terhadap pimpinan bahwa pemberian insentif dirasa kurang adil, dikarenakan remunerasi antara PNS dan NON PNS tidak ada perbedaan. Besarnya insentif NON PNS yang diberikan kepada tiap perawat hanya Rp. 600.000 / bulan, sedangkan PNS mendapatkan insentif menurut golongan dan masa kerjanya (menurut SK Bupati Pringsewu, 2015)

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Proposal dimulai sejak Oktober 2018 hingga maret 2019. Penelitian dilakukan pada bulan april 2019. Kegiatan dilanjutkan dengan pengumpulan data dan analisis data pada bulan april- mei 2019. Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Umum Pringsewu, khususnya 4 ruangan yang meliputi Ruang RPD Pria, RPD Wanita Ruang Bedah Dan Ruang Anak dikarenakan di ruangan ini tidak ada perbedaan status pasien VIP atau non VIP. Populasi adalah keseluruhan sumber data yang diperlukan dalam penelitian(Notoatmodjo, 2010). Populasi dalam penelitian ini dilakukan di ruang kelas bangsal (kelas III) yang terdiri dari 4 ruangan yang meliputi Ruang RPD Pria, RPD Wanita Ruang Bedah Dan Ruang Anak dengan jumlah 56 perawat karna jumlah responden kurang dari 100.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Insentif Perawat

Tabel 1

Distribusi responden berdasarkan insentif perawat di RSUD Pringsewu Tahun 2018

Insentif	PNS		HONORER	
	Jumlah (n)	Presentase (%)	Jumlah (n)	Presentase (%)
Tinggi	4	19,0%	5	14,3%
Sedang	14	66,7%	23	65,7%
Rendah	3	14,3%	7	20,0%
Total	21	100%	35	100%

Hasil penelitian dapat diketahui sebagian besar responden, mengatakan bahwa insentif pada PNS di dominasi oleh insentif sedang yaitu 14 (66,7%) dan insentif pada Honorer juga di dominasi oleh insentif sedang sebanyak 23 (65,7%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silalahi 2018 Secara keseluruhan pemberian insentif yang diterima responden masuk dalam kategori buruk. Perawat menyatakan insentif tidak sesuai dengan pengorbanan dan prestasi kerja yang dilakukan karena perawat berasumsi bahwa perawat yang satu golongan menerima insentif yang sama namun kinerja yang diberikan berbeda sehingga perawat tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria, Sawitri 2017 yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan insentif pada kepuasan kerja perawat. Hal ini berarti semakin baik dan meningkat dari insentif yang diterima perawat maka semakin meningkat pula kepuasan kerja perawat tersebut. Namun pemberian insentif menurut Mardalela 2018 bahwa insentif bisa ditunjukkan melalui *Non financial insentif*, merupakan insentif yang biasanya merupakan suatu penghargaan yang bersifat psikologis. Sedangkan bentuknya berupa, antara lain: Menumbuhkan rasa kebanggaan dan kesenangan terhadap karyawan, memberikan simpati dan perlakuan yang wajar kepada karyawan, memberikan kesempatan untuk dipromosikan, kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelatihan, adanya keamanan dan ketenangan dalam bekerja, serta harapan untuk mendapatkan penghargaan, kesejahteraan yang memadai termasuk keluarganya dalam pengobatan, tunjangan hari tua, asuransi kecelakaan dan lain-lain.

Penelitian ini di dukung teori Ruky(2012) Insentif adalah bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada pegawai dalam bentuk materi (material insentif) maupun dalam bentuk kepuasan rohani(non material insentif). Insentif atau bonus merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dari pembahasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa insentif yang diberikan untuk memotivasi kinerja perawat tidak selalu dalam bentuk uang atau yang disebut *finansial insentif* namun juga bisa diberikan dalam bentuk *Non financial insentif*

2. Kinerja Perawat

Tabel. 2

Distribusi responden berdasarkan kinerja perawat di RSUD Pringsewu Tahun 2018.

Kinerja Perawat	PNS		HONORER	
	Jumlah (n)	Presentase (%)	Jumlah (n)	Presentase (%)
Tinggi	2	9,5%	-	-

Sedang	15	71,4%	31	88,6%
Rendah	4	19,1%	4	11,4%
Total	21	100%	35	100%

Hasil penelitian dapat diketahui dari 56 responden menunjukkan bahwa Kinerja pada PNS di dominasi oleh Kinerja sedang yaitu 15 (71,4%) dan Kinerja pada HONORER juga di dominasi oleh Kinerja sedang sebanyak 31 (88,6%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Silalahi 2018 maka didapatkan kinerja perawat diruang rawat inap masih tergolong sedang yaitu 61,1%. Namun dengan demikian penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Malwa (2016) dengan Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan taraf signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pemberian insentif maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian ini juga didukung oleh teori bahwa prestasi kerja banyak dipengaruhi beberapa faktor yang ada didalam pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut meliputi: upah/gaji, pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja, status dan sebagainya

3. Hubungan insentif dengan kinerja

Tabel. 3

Hubungan insentif dengan kinerja berdasarkan status kepegawaian perawat di ruang rawat inap RSUD Pringsewu Tahun 2018

	PNS	Kinerja			Total	Nilai p
		Tinggi	Sedang	Rendah		
Insentif	Tinggi	0	4	0	4	0,864
	Sedang	1	10	3	14	
	Rendah	1	1	1	3	
Total		2	15	4	21	

Dari tabel 3 dapat dilihat hasil di atas di dapat nilai P 0,864 yang menunjukkan bahwa hubungan insentif dengan kinerja berdasarkan status kepegawaian perawat di RSUD pringsewu tidak bermakna atau tidak memiliki hubungan.

Tabel 4

Hubungan insentif dengan kinerja berdasarkan status kepegawaian perawat di ruang rawat inap RSUD Prinsewu Tahun 2018

	HONORER	Kinerja		Total	Nilai p
		Sedang	Rendah		
Insentif	Tinggi	3	2	5	0,080
	Sedang	21	2	23	
	Rendah	7	0	7	
Total		31	4	35	

Dari tabel 4 dapat dilihat hasil di atas di dapat nilai P 0,080 yang menunjukkan bahwa hubungan insentif dengan kinerja berdasarkan status kepegawaian perawat di RSUD pringsewu tidak bermakna atau tidak memiliki hubungan.

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai P 0,864, maka hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja perawat di RSUD Pringsewu. Secara keseluruhan pemberian insentif yang diterima responden masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh mardalena 2014 yang menyatakan bahawa tidak terdapat pengaruh atau hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja pegawai.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (silalahi 2018) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja perawat. Perawat sebagai tenaga kesehatan yang memiliki tanggung jawab utama dalam pelayanan keperawatan dan sering menjadi barometer tentang baik buruknya suatu pelayanan kesehatan di rumah sakit khususnya yang dirawat inap, perawat dituntut untuk bekerja profesional dan intens. Dalam hal ini perawat pantas memperoleh dukungan berupa insentif untuk mempertahankan kinerja yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap, perawat dikategorikan berkinerja baik apabila didukung dengan insentif yang baik pula.

IV. KESIMPULAN

Distribusi responden berdasarkan insentif perawat di RSUD Pringsewu Tahun 2018 diruang rawat inap RPD Pria, RPD Wanita, Ruang Bedah, Ruang Anak dengan hasil insentif sedang. Distribusi responden berdasarkan kinerja perawat di RSUD Pringsewu Tahun 2018 2018 diruang rawat inap RPD Pria, RPD Wanita, Ruang Bedah, Ruang Anak dengan hasil kinerja sedang.

Hubungan insentif dengan kinerja berdasarkan status kepegawaian perawat di ruang rawat inap RSUD Pringsewu Tahun 2018 2018 diruang rawat inap RPD Pria, RPD Wanita, Ruang Bedah, Ruang Anak dengan hasil insentif dan kinerja sedang penelitian menunjukkan insentif dan kinerja tidak ada hubungan yang signifikan, diruang rawat inap RPD Pria, RPD Wanita, Ruang Bedah, Ruang Anak yang baik dapat meningkatkan kepuasan pasien khususnya terhadap pelayanan kinerja perawat yang berpengaruh terhadap peningkatan mutu pelayanan RSUD Pringsewu.

V. SARAN

Diharapkan responden yaitu perawat untuk dapat lebih optimal dalam kinerja atau situasional saja. Diharapkan manajemen instansi RSUD Pringsewu dapat lebih mengoptimalkan fungsi manajemen terutama kontroling seperti membuat suatu kebijakan dan dilakukan supervisi berkala optimal untuk meningkatkan mutu pelayanan terutama untuk bidang pelayanan keperawatan. Diharapkan dapat menambahkan lagi buku dan jurnal sebagai referensi tentang mutu pelayanan terutama tentang kinerja perawat. Kuesioner menggunakan metode penelitian lainnya sampel yang lebih banyak dan instrumen penelitian lainnya, seperti observasi dan wawancara serta kuesioner dengan pengembangan lebih mendalam dan terperinci mengenai hubungan insentif dengan kinerja perawat. Serta penilaian tidak hanya dari sudut pandang perawat saja tetapi juga dari penilaian pelayanan atau pasien.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
Cyntya Bukunusa, Adisti A. Rumayar, Sulaemana Engkeng “ *Hubungan Antara Pemberian Insentif Dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof.*

- dr.V.L.Ratumbuysang Manado* “ Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulanfi.
- immy Fitri, Hunik Sri Runing Sawitri “*Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharsono Surakarta*”, Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Syarifah Nur Zenah “*Hubungan Pemberian Insentif Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Inche Abdul mMoeis Samarinda* “
- Departemen Kesehatan RI (2009). *Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit*, Jakarta.
- Deppartemen Kesehatan RI (2008). *Pedoman Indikator kinerja pelayanan keperawatan klinik di sarana kesehatan*, Jakarta
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Hammar .(2009). *Pemberdayaan Pegawai Negri Sipil Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Structural dan dampaknya Di kabupaten Manowakri. Bintuni.*
- Hasibuan, H Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Herlambang S. (2016). *Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit*. Yogyakarta
- Jimmy Fitria. Nunik Sri Runing. 2017. *Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karir Pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta*. E-ISSN : 2541 – 2604
- Malwa Rosyidah Umpu. 2016, *Hubungan Antara Pemberian Remonerasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang*. PSIKIS – Jurnal Psikologi Islami Vol. 2 No. 2 (2016) 161 – 171
- Mangkunegara, A. A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Bandung*.
- Moehariono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mardalela Dewi. 2014. *Analisis Pengaruh Insentif dan Produktifitas Marketer Pada Kinerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dan Bank Perkreditan Rakyat*. Skripsi : Universitas Terbuka Jakarta. Naskah Publikasi
- Nursalam.(2012). *Manajemen Keperawatan. Aplikasi dalam praktek keperawatan profesional*. Edisi 3.Jakarta, Salemba Medika.
- Notoatmodjo, S.(2010). *Metedologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nugroho, T. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan*. Diakses dari <http://triyononugroho.blogspot.com> pada tanggal 22 November 2018, pukul 19.56 WIB.
- Silalahi, Triana H. 2018. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Djasemen Saragih Kota PematangSiantar*. [http : // repository.USU.ac.id](http://repository.USU.ac.id)
- Sopiyudi. (2014). *Statistik Untuk Kedokteran Dan Kesehatan*.Epidemiologi Indonesia Subanegara, Hanna Permana. 2008. *Diamond Head Drill dan KepemimpinanDalam Manajemen Rumah Sakit*. Penerbit Andi. Yogjakarta.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Susatyo, H. (2016). *Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit*. Yogyakarta.
- Tiara, Arena , L. (2013). *Kinerja Perawat Dalam Meningkatkan Kepuasan Pasien Rawat Inap*. Jurnal Keperawatan , Volumw IX, No. 2. Oktober.Ruky, A. S. 2012.*Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk KaryawanPerusahaan*.

Surat Keputusan Bupati Pringsewu, Tentang Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas Dan Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu, Peraturan Bupati Pringsewu Nomor 29 Tahun 2015.

Suwatno.& Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Undang-undang RI No 44 tahun 2009 *tentang Rumah Sakit*.

Undang-undang RI no 36 tahun 2009 *tentang Kesehatan*

Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres: Jakarta.

Zenah, Syarifah Nur. 2014. Hubungan Pemberian Insentif dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Inche Abdul Moeis.