

Pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Perawat di RSUD Pambalan Batung Amunta Kalimantan Selatan

Rifka Ellya Afthina ^{a,1}, Muhammad Syamsu Hidayat ^{b,2}

^a Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan;

^b Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan;

Correspondent Author: First Author (email: rifkaellya09@gmail.com)

ABSTRACT

To train employees with knowledge, skills and abilities that suit the needs of the company, training is required. Incentives are a form of remuneration that can improve work performance. This study aims to determine whether or not there is an influence between training and incentives on the performance of nurses at Pambalah Batung Amuntai Regional General Hospital in South Kalimantan.

The type of research used is quantitative research. Sampling techniques used in this study is to use probability sampling technique that is proportionate stratified random sampling by using slovin formula. The research population is all part of the health workers, especially nurses in the inpatient section of Pambalah Batung Amuntai Regional General Hospital numbered 143 and to be sampled in this study was 117 people.

The variables of training and incentives affect the performance of nurses of Pambalah Batung Amuntai Hospital in South Kalimantan. The coefesien value of determination is 0.194 which means that all free variables are training and incentives that affect performance by 19.4%, the remaining 80.6% which is influenced by other factors that are not studied.

The variables of training and incentives have a significant influence on the performance of nurses at Pambalah Batung Amuntai Hospital in South Kalimantan.

Keywords

Training
Incentives
Nurse Performance
Public Hospital

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Pendahuluan

Upaya perubahan yang sehat adalah salah satu cara agar mampu memberikan peningkatan terhadap kesadaran dan kepedulian setiap orang akan kesehatan. Hal tersebut termasuk kedalam upaya pembangunan kesehatan yang memiliki tujuan untuk memajukan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan dapat membawa keberhasilan pula bagi suatu organisasi. Dari sekian banyak organisasi yang tersedia, membuat kebanyakan dari mereka telah menyadari bahwa aspek yang dapat membawa pengaruh bagi kemajuan adalah organisasi yang mampu berkompetitif secara mandiri. Oleh sebab itu, pendidikan keberadaannya juga sangat penting guna menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan harapan bangsa, terutama dapat bersaing pada persaingan internasional [1].

Bagian dari layanan kesehatan masyarakat adalah rumah sakit. Rumah sakit akan mengalami perubahan yang dapat dipengaruhi oleh faktor kemajuan dalam ilmu kesehatan, adanya teknologi yang berkembang, serta pertumbuhan sosial ekonomi dalam masyarakat. Masyarakat harus senantiasa meningkatkan mutu guna pencapaian kualitas layanan kesehatan yang paling optimal. Maka, alasan rumah sakit menjadi bagian yang sangat penting karena seluruh sistem kesehatan tersebut menjadi rencana penting bagi tercapainya pembangunan kesehatan. Dalam upaya memajukan kesehatan, lembaga penting untuk mengajak seluruh tenaga kesehatan sebagai sumber daya manusia [2].

Dalam sebuah pelatihan yang memiliki kualitas yang tinggi, dapat membawa dampak baik yaitu untuk menambah pemahaman para pekerja terhadap persaingan eksternal, serta mampu memberikan pengetahuan secara profesional bagi para pekerja. Pekerja menggunakan teknologi baru sebagai upaya membantu memahami cara yang lebih efisien untuk terlibat dalam suatu kerja tim sehingga mampu menciptakan hasil dengan mutu yang tinggi, dapat meningkatkan inovasi perusahaan, meningkatkan kualitas pembelajaran dan tingkat kreativitas, dapat memberikan jaminan keamanan bagi setiap pekerja sepenuhnya, serta membuat pekerja mampu bekerja secara lebih efektif. Pelatihan merupakan sebuah elemen penting guna menerapkan sumber daya manusia yang berkualitas [3].

Insentif merupakan bentuk remunerasi yang diterima oleh pekerja berdasarkan kinerja karyawan [4]. Insentif adalah bagian dari suatu stimulus yang mampu memberikan peningkatan pada prestasi kerja para pekerjanya. Produktivitas pekerja bisa ditinjau melalui layanan yang diberikan kepada pasien, menyatakan bahwa dalam memberikan layanan, seorang perawat harus mempelajari, paham dan mempraktekkan langkah-langkah yang telah diatur secara sistematis [5]. faktor- faktor yang mampu memberikan pengaruh besar bagi produktivitas seseorang adalah faktor organisasi internal, faktor lingkungan (eksternal), dan faktor karyawan (internal) [6].

Budaya organisasi, motivasi kerja, dan lain sebagainya yang berhubungan dengan kinerja, merupakan variabel yang memberikan pengaruh pada kinerja pekerja. Fokus penulis pada penelitian adalah variabel pelatihan dan pemberian insentif pada pekerja [7]. Di Kabupaten Hulu Sungai Utara, RSUD Pambalah Batung Amuntai adalah sarana layanan kesehatan yang hanya satu-satunya sebagai layanan kesehatan perorangan rujukan sekunder. Pada penelitian ini difokuskan pada variabel pelatihan dan insentif agar dapat diketahui pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Pambalah Batung Amuntai.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, dengan rancangan asosiatif kausal penelitian asosiatif kausal tujuannya dapat meninjau pengaruh antara dua variabel atau lebih [8]. Lokasi penelitian dilakukan di RSUD Pambalah Batung Amuntai, Kalimantan Selatan pada bulan Oktober-Desember 2020. Populasi penelitian berjumlah 143 orang yaitu seluruh perawat rawat inap. Sedangkan sampel berjumlah 117 orang dengan teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*. Rumus slovin ini umum dipakai pada penelitian survei pada jumlah sampel yang besar sekali. Oleh sebab itu, perlu adanya tambahan formula guna mendapatkan hasil sampel penelitian yang jumlahnya lebih sedikit namun mampu mewakili keseluruhan populasi [8].

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

a) Analisis Univariat

1. Variabel Pelatihan

Hasil analisis deskriptif pada variabel pelatihan diperoleh nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 48, rata-rata sebesar 30 dan standard deviasi sebesar 6. Selanjutnya data pelatihan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel pelatihan terdiri dari 12 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel pelatihan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Kategorisasi Pelatihan Perawat

Kategori	Pelatihan	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	$x \geq 36$	117	100
Sedang	$24 \leq x < 36$	0	0
Rendah	$x < 24$	0	0

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel pelatihan dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 117 responden (100%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat merasa puas dengan adanya pelatihan kerja yang diadakan.

2. Variabel Insetif

Hasil analisis deskriptif pada variabel insetif diperoleh nilai minimum sebesar 7, nilai maksimum sebesar 28, rata-rata sebesar 17.5 dan standar deviasi sebesar 3.5. Selanjutnya data insetif dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel insetif terdiri dari 7 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel insetif disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Kategorisasi Insetif Perawat

Kategori	Insetif	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	$x \geq 21$	117	100
Sedang	$14 \leq x < 21$	0	0
Rendah	$x < 14$	0	0

3. Variabel Kinerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja diperoleh nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 40, rata-rata sebesar 25 dan standar deviasi sebesar 5. Selanjutnya data kinerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan

simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel insentif terdiri dari 10 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel insentif disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Kategorisasi Kinerja Perawat

Kategori	Kinerja	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	$x \geq 30$	117	100
Sedang	$20 \leq x < 30$	0	0
Rendah	$x < 20$	0	0

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 117 responden (100%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat merasa kinerjanya semakin membaik seiring adanya pelatihan dan insentif.

b) Analisis Univariat

1. Uji Korelasi Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Perawat

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi

Correlations		x1	x2	y
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.201*	.334**
	Sig. (2-tailed)		.030	.000
	N	117	117	117
Insentif	Pearson Correlation	.201*	1	.371**
	Sig. (2-tailed)	.030		.000
	N	117	117	117
Kinerja	Pearson Correlation	.334**	.371**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	117	117	117

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai sig variabel pelatihan $0.00 < 0.05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja perawat. Selanjutnya, hubungan antara insentif dengan kinerja memiliki nilai sig $0.00 < 0.05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel insentif dan kinerja perawat.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Hasil Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(Constant)	23.323	3.855	.000
Pelatihan	.176	.055	.002
Insentif	.401	.108	.000

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana yaitu:

- (1) Nilai konstanta positif sebesar 23.323. Artinya apabila variabel pelatihan dan insentif dalam keadaan tetap maka kinerja perawat akan meningkat.
- (2) Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0.176 terdapat nilai positif yang artinya setiap peningkatan satu satuan variabel pelatihan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.176.
- (3) Nilai koefisien regresi insentif sebesar 0.401 terdapat nilai positif yang artinya setiap peningkatan satu satuan variabel insentif maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.401.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.456 ^a	.208	.194	2.92586

Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0.194$. Nilai tersebut artinya seluruh variabel bebas yaitu pelatihan dan insentif yang mempengaruhi kinerja sebesar 19.4%, sisanya sebesar 80.6% yang dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

2. Pembahasan

1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji yang variabel pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Pambalah Batung Amuntai Kalimantan Selatan, hal ini dapat dibuktikan dari signifikansi $0.002 < \alpha 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan yang dilakukan dapat memperbaiki kemampuan kerja perawat untuk menguasai pengetahuan dan praktiknya ketika bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Wiji (2019) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap

Kinerja Perawat RSUD Wates Kulon Progo Yogyakarta dimana didapatkan hasil yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil sig 0.000 < alpha 0.05 sehingga pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian Hedra (2019) tentang Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat *Non-Ners* dimana didapatkan hasil yang menyatakan bahwa pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat. Dimana nilai signifikansi sebesar

0.000 nilai ini lebih kecil dari 0.05, artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan yang dibutuhkan saat ini [9]. Hasil ini juga memperkuat teori yang dikemukakan oleh Marihot (2008) Pelatihan didefinisikan sebagai upaya yang direncanakan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Oleh karena itu, pelatihan sering digunakan sebagai metode untuk memecahkan masalah kinerja organisasi [10]. Oleh karena itu, pelatihan sering dipakai sebagai solusi atas persoalan kinerja organisasi. Sesuai dengan teori oleh Hasibuan (2017) pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan untuk melakukan sesuatu [11].

2) Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Perawat

Hasil pengujian variabel insentif memiliki pengaruh yang terhadap kinerja perawat di RSUD Pambalah Batung Amuntai Kalimantan Selatan, hal ini dapat dibuktikan dari signifikansi $0.000 < \alpha 0.05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, karena dengan memperhatikan pemberian insentif secara adil dan terbuka maka dapat memaksimalkan semangat serta produktivitas kerja perawat.

Penelitian ini didukung oleh Maziah (2016) tentang Pengaruh Pemberian insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar dimana didapatkan hasil bahwa insentif memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai signifikansi sebesar

0.031 nilai ini lebih kecil dari 0.05, artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya jika pemberian insentif yang lebih layak dan diterima oleh karyawan sesuai dengan tenaga maupun kemampuan yang dikeluarkan, sehingga mencapai hasil kerja yang baik dan bisa lebih meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Handoko (2012) yang mengatakan bahwa umumnya insentif digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang secara langsung atau tidak dikaitkan dengan berbagai standar kinerja atau produktivitas karyawan [12]. Sesuai teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) insentif adalah bentuk motivasi dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi yang diberikan kepada karyawan dari pihak organisasi [13]. Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja. Sebagian pembagian keuntungan bagi karyawan atas peningkatan kinerjanya [14]. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan. Pemberian insentif yang baik akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja [15].

Kesimpulan

1. Variabel pelatihan dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Pambalah Batung Amuntai Kalimantan Selatan.
2. Variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Pambalah Batung Amuntai Kalimantan Selatan.
3. Variabel insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Pambalah Batung Amuntai Kalimantan Selatan.

References

- [1] Alamsyah, 2011. *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- [2] Departemen Kesehatan RI. 2009. *Pedoman Pelaksanaan Program Rumah Sakit*. Jakarta: Depkes RI.
- [3] Noe, dkk. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.
- [4] Sinambela, Litjan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [5] Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- [6] Nursalam. 2014. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 4*. Jakarta: Salemba Medika.
- [7] Siagian, Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [8] Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [9] Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [10] Marihot. 2008. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers.
- [11] Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [13] Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [14] Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [15] Moehertonono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.