

HUBUNGAN INSENTIF DENGAN KINERJA BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN DI RUANG RAWAT INAP DI RSUD PRINGSEWU

CORELATION OF INCENTIVES NURSING WITH PERFORMANCE BASED ON STAFF OF EMPLOYEES IN THE INAPPLE PRINGSEWU HOSPITAL

Tuti Handayani¹

¹Dosen Program Studi Keperawatan (Universitas Muhammadiyah Pringsewu)

Email Correspondence: tutihandayani@umpri.ac.id

Abstract: Corelation Of Incentives Nursing With Performance Based On Staff Of Employees In The Inapple Pringsewu Hospital

The development of several previous studies regarding the effect of providing incentives, leadership, and workload on nurse performance. From the results of observations and interviews with the Management section at Pringsewu Hospital, nurses at the hospital still lack discipline, arrive late, and leave work prematurely. 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 p value 0,864 and result Honorer p 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

Abstrak: Hubungan Insentif Dengan Kinerja Perawat Berdasarkan Status Kepegawaian Diruang Rawat Inap RSUD Pringsewu

Pengembangan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh pemberian insentif, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja perawat. Dari hasil observasi dan wawancara dengan bagian Manajemen di RSUD Pringsewu, perawat dirumah sakit masih kurang disiplin, telat masuk dan pulang kerja sebelum waktunya. Tujuan nya untuk mengetahui Hubungan Insentif Dengan Kinerja Perawat Berdasarkan Status Kepegawaian Di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu. Penelitian ini di lakukan pada bulan Maret sampai Mei diruang rawat inap RSUD Pringsewu tahun 2019. Jenis penelitian ini kuantitatif, *design cross sectional*. Populasi semua karyawan yang ada diruangan RPD Pria, RPD Wanita, Ruang Bedah, Ruang Anak yang berjumlah 56 responden. Sampel menggunakan teknik total sampling. Analisis bivariat penelitian ini menggunakan uji *Gamma*. Hasil penelitian ini tidak ada hubungan antara insentif dengan kinerja PNS dengan nilai p value 0,864 dan hasil Honorer p value 0,080. Di harapkan manajemen rumah sakit melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap kebijakan dalam aturan pemberian insentif dengan kinerja yang disesuaikan.

Kata Kunci : Insentif, Kinerja, Perawat

PENDAHULUAN

Setiap perawat dari suatu rumah sakit mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika dia bergabung pada rumah sakit tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu rumah sakit tertentu adalah untuk mencari nafkah. Tujuan lain

untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang bersifat sosial psikis misalnya penghargaan / pengakuan atas suatu kinerja dari hasil diskusi dan tanya jawab dengan beberapa karyawan, diperoleh fakta bahwa sebagian karyawan mengeluhkan insentif yang mereka terima belum cukup sangat kurang untuk memenuhi kebutuhan. Sebagian orang untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan, 2011).

Rumah sakit juga tidak terlepas dari usaha untuk selalu meningkatkan kinerja perawat. Peningkatan kinerja perawat secara terus menerus juga di terapkan pada organisasi di rumah sakit. Rumah sakit selalu dituntut untuk memberikan pelayanan optimal kepada pasien dan meningkatkan serta mempertahankan kinerja perawat nya agar selalu baik. Mengingat kinerja perawat tidak selalu mengalami kenaikan, ada kalanya kinerja perawat juga mengalami penurunan. Pada sumber daya yang dimiliki oleh rumah sakit yaitu perawat dimana selalu dituntut untuk dapat memberikan pelayanan optimal kepada pasien. Rumah sakit yang baik selalu mengutamakan kepentingan pasien dan selalu berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien (Mangkunegara A ,2011).

Pelayanan yang optimal dilakukan oleh para perawat kepada pasien merupakan bentuk gambaran dari kinerja perawat yang baik. Dari hasil observasi dan wawancara dengan bagian Manajemen di 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. Rata – rata usia perawat di RSUD Pringsewu 23 – 55 tahun. Insentif yang diterima oleh perawat PNS sesuai dengan Jabatan, Golongan dan masa kerjanya, sedangkan insentif yang diterima oleh perawat NON PNS sebesar Rp. 600.000 / bulan. Di RSUD Pringsewu pada tahun 2015 Bupati Pringsewu menetapkan sistem remonerasi, dimana perawat mendapatkan remonerasi sebesar Rp. 500.000 – Rp. 800.000 / bulan tergantung banyak atau tidak nya pasien diruangan rawat inap RSUD Pringsewu. Pemberian Imbalan tidak langsung seperti rekreasi, jaminan kesehatan, dan tabungan masa tua / pensiun yang diberikan kepada setiap perawat. Berdasarkan fenomena diatas, peneliti akan melaksanakan penelitian tentang “Hubungan insentif dengan kinerja berdasarkan Status Kepegawaian perawat Non PNS di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu”.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Desain *cross sectional* dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan insentif dengan kinerja perawat berdasarkan status kepegawaian perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Umum Pringsewu. Populasi dalam penelitian ini dilakukan di ruang kelas bangsal (kelas III) yang terdiri dari 4 ruangan yang meliputi Ruangan RPD Pria, RPD Wanita Ruang Bedah Dan Ruang Anak dengan jumlah 65 perawat karna jumlah responden kurang dari 100, sampel pada penelitian ini adalah seluruh perawat diruang rawat inap RPD Pria, Rpd Wanita, Ruang Bedah dan Ruang Anak di Rumah Sakit Umum Pringsewu. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Total Sampling*. Jadi sampel yang diambil adalah 65 perawat ruang RPD Pria, Rpd Wanita, Ruang Bedah dan Ruang Anak. Sampel yang ditetapkan peneliti Perawat diruang rawat inap bersedia menjadi responden. Penelitian ini sudah mendapatkan izin etik dan memperoleh surat izin dari Rumah Sakit Umum Pringsewu dengan nomor 074/838/LT.10/2018, untuk mengadakan penelitian di Rumah Sakit Umum Pringsewu. Alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner dan lembar observasi insentif, kinerja perawat dan status kepegawaian perawaat non PNS.

HASIL

1.1 Analisa Univariat

A. Karakteristik responden berdasarkan

a.) Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin di RSUD Pringsewu Tahun 2019

Karakteristik Responden	Jumlah (n)	Presentase (%)
Laki – Laki	13	23,2
Perempuan	43	76,8
Total	56	100%

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui dari 56 responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 43 responden (76,8%)

b.) Umur

Tabel 4.2 Responden Menurut Umur di RSUD Pringsewu Tahun 2019

Karakteristik Responden	Jumlah (n)	Presentase (%)
< 25	13	23, 2
25- 45	43	76,8
Total	56	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui dari 56 responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur 25-45 tahun dari sebanyak 43 responden (76,8%).

c.) Status Kepegawaian

Tabel 4.3 Responden Menurut Status Kepegawaian di RSUD Pringsewu Tahun 2019

Karakteristik Responden	Jumlah (n)	Presentase (%)
Honorer	35	62,5
PNS	21	37,5
Total	56	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui dari 56 responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden satatus kepegawaian Honorer sebanyak 35 responden (62,5%).

d.) Pendidikan

Tabel 4.4 Responden Menurut Pendidikan di RSUD Pringsewu Tahun 2019

Tingkat Pendidikan	Jumlah (n)	Presentase (%)
DIII	34	60,7
S1	18	32,1
NERS	4	7,1
Total	56	100%

Berdasarkan tabel tabel 4.4 dapat diketahui dari 56 responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan DIII yaitu sebanyak 34 responden (60,7%).

1.2 Variabel Penelitian

a. Insentif

Distribusi responden berdasarkan insentif pada perawat di RSUD Pringsewu dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.5 Responden berdasarkan insentif perawat di RSUD Pringsewu Tahun 2019

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

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui dari 56 responden menunjukkan 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%).

b. Kinerja

Tabel 4.6 Responden berdasarkan kinerja perawat di RSUD Pringsewu dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

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%

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui dari 56 responden menunjukkan bahwa Kinerja pada PNS di dominasi oleh Kinerja sedang yaitu 15 (71,4%) dan Kinerja pada Honorer di dominasi oleh Kinerja sedang sebanyak 31 (88,6%).

c. Analisa Bivariat

Tabel 4.7 Hubungan insentif dengan kinerja berdasarkan status kepegawaian perawat di ruang rawat inap RSUD Pringsewu Tahun 2019

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 4.7 dapat dilihat hasil di atas di dapat nilai p 0,864 yang menunjukkan bahwa hubungan insentif dengan kinerja berdasarkan status kepegawaian perawat PNS di RSUD pringsewu tidak bermakna atau tidak memiliki hubungan.

Tabel 4.8 Hubungan insentif dengan kinerja berdasarkan status kepegawaian perawat di ruang rawat inap RSUD Pringsewu Tahun 2019

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 4.7 dapat dilihat hasil di atas di dapat nilai P 0,080 yang menunjukkan bahwa hubungan insentif dengan kinerja berdasarkan status kepegawaian perawat Honorer di RSUD Pringsewu tidak bermakna atau tidak memiliki hubungan.

PEMBAHASAN

A. Analisa Univariat

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan data dari kuisioner yang sudah di isi ,jenis kelamin responden terbanyak adalah perempuan sebanyak 43 perawat (76,8%), laki- laki sebanyak 13 perawat (23,2%). Penelitian ini di dukung dengan penelitian Muhammad saefulloh (2012) dengan judul pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja perawat diruang rawat inap didapatkan jumlah dari 11 9 responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 84 responden (70,59%). Dikarnakan perempuan lebih ramah serta peduli dengan dengan pasien di dibandingkan dengan laki – laki (Wade dan Travis,2007)

b. Umur

Berdasarkan dari data kuesioner, responden terbanyak didapatkan hasil usia <25 sebanyak 13 responden (23,2%) dan usia 25-45 sebanyak 43 responden (76,8%). Dapat di katakan usia produktif antara umur 20-29. Dimana usia terbanyak di RSUD Pringsewu masuk dalam kelompok usia yang masih produktif.

c. Pendidikan

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang sudah di isi oleh responden,di dapatkan data tingkat pendidikan dari 56 responden sebagian besar berpendidikan DIII sebanyak 34 perawat (60,7 %) dan S1 sebanyak 18 perawat (32,1%) dan Ners sebanyak 4 perawat (7,1%). Penelitian ini di dukung dengan penelitian Muhammad saefulloh (2012) dengan judul pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja perawat diruang rawat inap didapatkan jumlah dari 11 responden sebagian besar berpendidikan DIII sebanyak 98 responden (82.35%). Ners sebanyak 21 responden (17,65%).

d. Status Kepegawaian

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang di isi oleh responden, di dapatkan data status kepegawaian perawat didapatkan hasil penelitian sebagian besar responden Honorer sebanyak 35 perawat (62,5 %) dan PNS sebanyak 21 perawat (37.5%). Penelitian ini di dukung dengan penelitian Diah yentina astri yulianingsih (2015) dengan judul hubungan status kepegawaian perawat dengan perilaku caring perawat pada pasien diruang rawat inap kelas 3 RSD Balung jember, didapatkan hasil dari 30 responden sebagian besar responden adalah perawat honorer sebanyak 19 perawat (63,3%) dan pns sebanyak 11 perawat (36.7%).

B. Variabel Penelitian

1. Insentif perawat di RSUD Pringsewu

Dari hasil kuisioner yang di isi oleh responden menunjukkan bahwa hasil insentif ditunjukkan pada kategori insentif sedang. Penelitian ini di dukung 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.

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 finansial insentif*.

2. Kinerja perawat di RSUD Pringsewu Tahun 2019.

Dari hasil kuesioner yang di isi oleh responden menunjukkan bahwa hasil insentif ditunjukkan pada kategori kinerja perawat PNS atau Honorer dalam kategori sedang. Hal ini dukung dengan penelitian yang dilakukan Silalahi 2018 maka didapatkan kinerja perawat diruang rawat inap masih tergolong sedang yaitu 61,1%.

Peneliti menyimpulkan bahwa sistem balas jasa dapat dilihat sebagai sistem yang berada pada hubungan timbal balik antara organisasi dengan karyawan. Selain itu, organisasi selalu mengaitkan antara balas jasa dengan kuantitas. Serta kinerja perawat akan mempengaruhi insentif yang di terima nya.

B. Analisa Bivariat

1. Hubungan insentif dengan kinerja berdasarkan status kepegawaian perawatdi ruang rawat inap RSUD Pringsewu

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai PNS dengan nilai ρ 0,864 dan nilai Honorer dengan nilai ρ 0,080 maka hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja perawat di RSUD Pringsewu. Penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (silalahi 2018) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja perawat dengan hasil ρ value 0.078.

Berdasarkan pembahasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja perawat yang kurang optimal di ruang rawat inap RSUD Pringsewu. Dikarenakan sistem pemberian insentif kurang baik dan sering mengalami keterlambatan. Pernyataan insentif yang tidak baik dapat terjadi karena tidak adanya transparansi pihak rumah sakit tentang sistem pemberian insentif. Faktor penyebab lain terjadi karena sistem rekapitulasi data RSUD Pringsewu masih manual sehingga butuh waktu yang lama untuk menghitung insentif yang harus diberikan setiap bulannya, dan bisa terjadi karena keterlambatan pencairan dana dari pihak terkait. Jadi, kebijaksanaan insentif harus diprogram dengan baik dan di informasikan secara jelas kepada karyawan

supaya bermanfaat kepada semua pihak. Selain itu banyak factor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dan insentif perawat berdasarkan status kepegawaian bukan faktor utama kinerja seseorang yang profesional adalah perawat yang dapat memberikan pelayanan terbaik, dan tujuan utama perawat adalah memberikan pelayanan dan dapat merawat pasien seperti keluarganya sendiri tanpa pandang bulu. Sikap perawat professional tersebut, dapat meningkatkan mutu pelayanan di suatu rumah sakit sehingga rumah sakit Pringsewu mampu bersaing dengan rumah sakit pemerintah yang lain atau pun rumah sakit swasta yang lain.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan di RSUD Pringsewu pada bulan maret 2019 dengan jumlah responden sebanyak 56 perawat. Berdasarkan analisis dan pembahasan sebelumnya tentang Hubungan Insentif dengan Kinerja Perawat, maka dapat disimpulkan :

- a. Berdasarkan frekuensi karakteristik perawat di RSUD Pringsewu Tahun 2018 di ruang rawat inap RPD Pria, RPD Wanita, Ruang Bedah, Ruang Anak dengan hasil insentif sedang. Berdasarkan data dari kuisioner jenis kelamin responden terbanyak adalah perempuan sebanyak 43 perawat dan laki – laki sebanyak 13 perawat.
- b. Berdasarkan kinerja perawat di RSUD Pringsewu Tahun 2018 di ruang rawat inap RPD Pria, RPD Wanita, Ruang Bedah, Ruang Anak dengan hasil kinerja sedang.
- c. Tidak ada hubungan yang signifikan, di ruang 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.

SARAN

1. Bagi responden

Diharapkan responden yaitu perawat untuk dapat lebih optimal dalam kinerja atau tidak karna situasional serta tidak hanya karna pemberian insentif saja. Kinerja perawat yang profesional dapat meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

2. Bagi Instansi Kesehatan

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

3. Bagi Instansi Pendidikan

Diharapkan dapat menambahkan lagi buku dan jurnal sebagai referensi tentang mutu pelayanan terutama tentang kinerja perawat

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam proses penelitian terdapat keterbatasan peneliti salah satunya peneliti dengan responden yang tidak varian atau sama jumlahnya. Instrumen yang di gunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan lembar kuesioner yang pertanyaan kurang bervariasi di mana semua kalimat pertanyaan bermakna positif dan kurang mendalam, serta metode penyebaran kuesioner kurang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Bandung*.
- Silalahi, Triana H. 2018. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Djasemen Saragih Kota PematangSiantar*. [http : // repositori.USU.ac.id](http://repositori.USU.ac.id)
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Saefulloh, Muhammad. (2012). *Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Di Ruang Rawat Inap*. Vol: 9. *Jurnal Kebidanan dan Keperawatan*.
- Wade, Cdan Travis, C. 2007. *Psikologi Edisi Kesembilan Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.