

PENGARUH PENEMPATAN PERAWAT DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU

Oleh: Ulfa Anjelita

ulfaanjelita@gmail.com

Pembimbing: Suryalena

Program Studi Administrasi Bisnis. Jurusan Ilmu Administrasi.
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Riau. Pekanbaru. Indonesia.
Kampus Bina Widya, Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

Abstract

This study aims to determine the effect of nurse placement and incentive partially and simultaneously. This study used a questionnaire as a tool for gathering data distributed to 94 respondents to nurses at RSIA Eria Bunda Pekanbaru. The data is then processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 24.0 by conducting validity, reliability testing, simple linear regression analysis, multiple linear analysis, determination analysis (R^2) and hypothesis testing with t test (partial test) and F test (simultaneous).

The result showed that the first hypothesis testing is nurses placement on nurses performance, namely $t_{arithmetic} (9,704) > t_{table} (1,986)$, meaning that nurses placement has a significant effect on nurses performance. The second incentive is $t_{arithmetic} (12,886) > t_{table} (1,986)$, meaning that incentive has a significant effect on nurses performance. Test result $F_{arithmetic} (92,843) > F_{table} (3,100)$ meaning that nurses placement and incentive simultaneously have a significant effect on nurses performance.

Keywords: Nurses Placement, Incentive, Nurses Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Saat ini persaingan bisnis di era globalisasi semakin hari semakin pesat. Dengan adanya kemajuan teknologi, berbagai macam sektor bisnis dapat terwujud dan juga berdampak pada peningkatan potensi bisnis sehingga berakibat pada tingginya tingkat persaingan bisnis. Untuk itu, setiap perusahaan dituntut untuk terus melakukan perubahan dan perbaikan pada setiap aspek bisnis yang dimiliki agar mampu menghadapi persaingan.

Indonesia sendiri merupakan negara berkembang yang pertumbuhan bisnisnya cukup pesat. Terlihat dari banyaknya bermunculan berbagai macam jenis bisnis baru dan juga rutusnya kegiatan pengembangan untuk bisnis kecil maupun bisnis besar. Salah satu sektor bisnis yang saat ini cukup berkembang di Indonesia adalah industri layanan kesehatan salah satunya yaitu rumah sakit.

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (UU Nomor 44 Tentang Rumah Sakit). Dilihat dari jumlah populasi penduduk Indonesia, prospek bisnis rumah sakit dapat dikatakan cukup baik seiring dengan tingginya kesadaran masyarakat akan gaya hidup sehat dan pentingnya menjaga kesehatan. Salah satu jenis rumah sakit yang cukup berkembang di Indonesia secara umum dan khususnya di Kota Pekanbaru sendiri yaitu rumah sakit khusus ibu dan anak.

Bagi perusahaan yang menawarkan jasa dan pelayanan, sumber daya manusia menjadi penggerak utama dalam berbagai aktivitas organisasi yang sangat

berpengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi. Agar dapat menghadapi persaingan, rumah sakit perlu melakukan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan elemen sumber daya manusia yang dimiliki.

Untuk menghasilkan karyawan yang berkinerja tinggi, perusahaan perlu memperhatikan penempatan karyawan agar karyawan mampu bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuannya. Menurut Mathis dan Jackson (2006) penempatan karyawan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Selain penempatan karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan pemberian insentif kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar bekerja secara maksimal dan berkinerja di atas standar yang ditetapkan. Handoko (1995) menyatakan insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru merupakan rumah sakit swasta khusus ibu dan anak di Pekanbaru yang sudah berdiri sejak tahun 1998 dan resmi menjadi rumah sakit khusus kelas C pada 7 Juli 2011. RSIA Eria Bunda Pekanbaru memiliki cakupan layanan kesehatan mulai dari instalasi gawat darurat, poliklinik, rawat jalan, instalasi farmasi, rawat inap, instalasi gizi, laboratorium dan penunjang medis lainnya dengan kapasitas 88 tempat tidur untuk rawat inap kebidanan dan kandungan, anak serta NICU/PICU.

RSIA Eria Bunda Pekanbaru merupakan rumah sakit swasta khusus ibu dan anak di Pekanbaru yang bergerak di bidang jasa dan pelayanan yang mana selalu berusaha menghasilkan perawat yang berkinerja optimal melalui penempatan perawat yang tepat sasaran. Ketepatan dalam menempatkan perawat sesuai dengan bidang dan keahliannya menjadi suatu keharusan bagi rumah sakit agar perawat dapat bekerja sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya sehingga ia akan menyenangkan tugas yang diberikan dan mampu menyelesaikannya secara optimal.

Selain melakukan penempatan perawat, RSIA Eria Bunda juga memberikan insentif kepada perawatnya guna mendorong peningkatan kinerja perawat RSIA Eria Bunda. Adanya pemberian insentif diharapkan berguna untuk memenuhi kebutuhan perawat dan membuat perawat merasa kerja kerasnya dihargai oleh rumah sakit sehingga perawat akan merasa puas dan memacu semangat kerjanya.

Dilakukannya penempatan yang tepat pada perawat dan pemberian insentif yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi rumah sakit. Tetapi faktanya kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda masih belum maksimal Hal ini dibuktikan dari rekapitulasi absensi perawat RSIA Eria Bunda yang penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru Tahun 2015-2018

Tahun	Terlambat Masuk	Alpha	Jumlah Pelanggaran	
			Jumlah	%
2015	45	36	81	-
2016	29	27	56	30,86
2017	28	39	67	19,64
2018	36	21	57	14,92

Sumber: RSIA Eria Bunda Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dikatakan bahwa tingkat pelanggaran perawat pada RSIA Eria Bunda baik terlambat masuk dan alpha masih mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Masih banyaknya perawat yang datang terlambat dan Alpha menunjukkan bahwa masih kurangnya kesadaran dan tanggung jawab perawat RSIA Eria Bunda dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain dari rekapitulasi absensi, kinerja perawat juga dapat dilihat melalui data monev mutu pelayanan keperawatan RSIA Eria Bunda. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Data Monev Mutu Pelayanan Keperawatan RSIA Eria Bunda Januari-Agustus 2019

No	Indikator Penilaian	Frekuensi Ketidakpatuhan
1	Informconsent	2
2	Pengkajian Rawat Inap	12
3	Catatan Edukasi	7
4	Verifikasi DPJP	23
5	SOAP dalam CPPT	2
6	Kelengkapan SBAR	4
Total		50

Sumber: RSIA Eria Bunda Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa masih ada beberapa indikator mutu pelayanan keperawatan RSIA Eria Bunda pada tahun 2019 yang masih belum cukup baik dan menunjukkan kinerja yang belum optimal, hal ini tentu akan berdampak pada kualitas pelayanan di RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Selain dari fenomena lapangan, latar belakang pemilihan topik penelitian juga didukung dari hasil kajian penelitian terdahulu yang mana ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) yang dilakukan oleh para peneliti yang dapat diartikan bahwa penelitian terdahulu masih belum menunjukkan keseragaman hasil. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut agar dapat menerangkan hubungan penempatan dan insentif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Bagaimana Pengaruh Penempatan Perawat dan Insentif Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah: **Bagaimana Pengaruh Penempatan Perawat dan Insentif Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru?**

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penempatan perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis insentif pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan perawat terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan perawat dan insentif terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian ini. Sehingga hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

- a. Manfaat Teoritis
Untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai penempatan karyawan, insentif dan kinerja karyawan.
- b. Manfaat Praktis
 - 1) Peneliti
Untuk menambah wawasan intelektual peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai penempatan perawat, insentif dan kinerja karyawan.
 - 2) Rumah Sakit
Sebagai bahan rujukan, pertimbangan dan pemikiran bagi pihak rumah sakit dalam rangka menciptakan strategi dalam meningkatkan kinerja perawat melalui penempatan perawat dan insentif.

3) Pihak lain.

Sebagai bahan referensi atau informasi bagi penulis lain untuk penelitian lebih lanjut.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Penempatan

Menurut Schuler dan Jackson (1997) penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut. Yuniarsih dan Suwatno (2013) menyatakan penempatan karyawan tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

Sastrohadiwiryo (2003) menyatakan penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Menurut Sunyoto (2012) penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Sedangkan Rosidah (2009) berpendapat bahwa penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa

penempatan karyawan merupakan suatu proses atau upaya yang dilakukan perusahaan untuk menyeleksi karyawan terbaik untuk ditempatkan pada posisi/pekerjaan yang tepat sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya.

Dimensi Penempatan Perawat menurut Wahyudi (dalam Yuniarsih & Suwatno, 2011) adapun dimensi yang menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan adalah :

1. Pendidikan
2. Pengetahuan Kerja
3. Keterampilan Kerja
4. Pengalaman Kerja

2. Insentif

Hasibuan (2012) menyatakan insentif sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Hal ini tidak jauh berbeda dengan pendapat Panggabean (2011) yang menyatakan insentif sebagai imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan.

Menurut Nitisemito (1996) insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan sedangkan G. R. Terry (dalam Suwatno dan Donni, 2011) menuturkan bahwa insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja.

Handoko (1995) menyatakan insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Simamora (2004) insentif adalah bayaran yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan penghargaan yang

diberikan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan agar kinerjanya melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dimensi Insentif Sarwoto (dalam Suwatno dan Donni, 2011), ada dua macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu:

1. Insentif Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

2. Insentif Non Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya.

3. Kinerja

Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2012) kinerja adalah suatu hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Sedangkan Bernandin & Russell (dalam Gomes, 2003) memberi batasan mengenai kinerja sebagai “...*the record of outcomes produced on a specified time period*” catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja/kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya

sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan.

Dimensi untuk mengukur kinerja menurut Robbins (2006) yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Hubungan Penempatan Perawat Terhadap Kinerja Perawat

Bangun (2012) memaparkan bahwa “pelaksanaan penempatan yang baik berpengaruh pada tingginya kinerja karyawan, rendahnya tingkat *turnover* dan absensi karyawan. Penempatan juga merupakan bagian penting dalam mencapai keberhasilan organisasi”.

Setiap rumah sakit tentu saja menginginkan perawat yang dapat melakukan pekerjaan dengan optimal. Untuk mewujudkan hal tersebut rumah sakit perlu menempatkan perawat yang tepat pada pekerjaan yang tepat, yang mana dilakukan dengan cara melakukan perekrutan terlebih dahulu untuk mendapat calon perawat, lalu dilakukan seleksi untuk memilih perawat terbaik sesuai dengan spesifikasi pekerjaan dan terakhir dilakukan proses penempatan perawat yang diharapkan dapat membuat rumah sakit mampu menghadapi persaingan.

Hasibuan (2009) menyatakan “dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan dapat berkembang”. Ketika perawat ditempatkan pada pekerjaan yang tepat yaitu pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya, tentu hal tersebut akan membuat perawat tersebut menjadi lebih mudah dan ringan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga ketika ia tidak terbebani dengan pekerjaannya dan dapat menyelesaikannya dengan mudah, ia akan menyenangkan pekerjaannya dan membuatnya semangat untuk bekerja yang akhirnya berpengaruh pada kinerjanya.

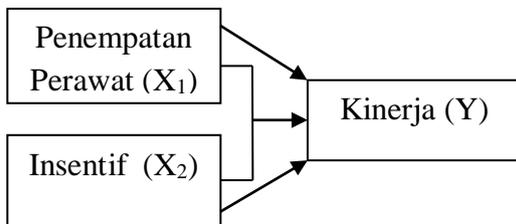
Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Perawat

Suwatno dan Donni (2011) menuturkan bahwa “pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha rumah sakit untuk meningkatkan kualitas kerja personil atau karyawannya”. Tidak jauh berbeda, Yuniarsih dan Suwatno (2011) juga mengemukakan insentif sebagai penghargaan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Dengan adanya insentif perawat akan merasa bahwa kerja kerasnya dihargai oleh rumah sakit, sehingga ia tidak akan bekerja hanya sekedar untuk mencapai standar rumah sakit tetapi ia akan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya melebihi standar yang ditetapkan rumah sakit agar bisa mendapatkan insentif. Sesuai pula dengan pendapat Siagian (2010) yang menyatakan “insentif diberikan guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya”. Tidak hanya itu, insentif juga berguna bagi perawat untuk memenuhi kebutuhannya. Ketika kebutuhan perawat terpenuhi melalui insentif, perawat akan merasa puas sehingga akan memacu semangat kerja hingga akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Ketika kinerja perawat meningkat maka akan berdampak positif pada produktivitas rumah sakit. Karena itulah pemberian insentif pada perawat sangat diperlukan bagi rumah sakit.

KERANGKA PEMIKIRAN

Dari tinjauan pustaka dan beberapa dasar teori yang ada serta pemahaman terhadap penelitian ini, maka untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Ada pengaruh signifikan antara penempatan perawat terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- H₂: Ada pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- H₃: Ada pengaruh signifikan antara penempatan perawat dan insentif terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di RSIA Eria Bunda yang beralamat di Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 163, Sukajadi, Pekanbaru.

Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah semua perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru yang berjumlah 122 orang.

Sampel

Dengan menggunakan rumus slovin, didapat jumlah sampel yang akan diteliti yaitu 93,4, sehingga apabila

dibulatkan menjadi 94 responden. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah:

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Bentuk data yang diperoleh berupa persepsi atau pendapat responden mengenai variabel penelitian yaitu penempatan perawat, insentif dan kinerja. Kemudian data tersebut diolah agar penulis memperoleh data sesuai dengan kebutuhan penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data dan informasi dari rumah sakit atau laporan yang dibuat oleh rumah sakit seperti: profil rumah sakit, sejarah rumah sakit, struktur organisasi, data perawat, rekapitulasi absensi, data movev perawat, dll.

UJI ANALISIS DATA

Pengaruh Penempatan Perawat Terhadap Kinerja Perawat

a) Analisis Regresi Linear Sederhana Penempatan Perawat Terhadap Kinerja Perawat

Hasil regresi linear sederhana penempatan perawat terhadap kinerja perawat adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,585 + 0,927X$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas, adalah:

1. Nilai konstanta (a) adalah 11,585 ini dapat diartikan jika penempatan perawat nilainya 0 maka kinerja perawat bernilai 11,585.
2. Nilai koefisien regresi variabel insentif yaitu 0,927, artinya bahwa peningkatan penempatan perawat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,927. Koefisien bernilai positif berarti terdapat hubungan positif antara penempatan perawat dengan kinerja perawat.

b) Uji Koefisien Determinasi (R^2) Antara Penempatan Perawat Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan pengujian statistik, diperoleh nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,323 atau 32,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel penempatan perawat terhadap kinerja perawat sebesar 32,3%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 67,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

c) Uji t (Uji Parsial) Insentif Terhadap Kinerja Perawat

Dari hasil uji t, diketahui $t_{hitung} = 6,627 > t_{tabel} 1,986$ dan signifikansi = $0.000 < 0.05$ Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan yang artinya secara parsial penempatan perawat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Hal ini menunjukkan hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan “ada pengaruh signifikan antara penempatan perawat terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru” dapat diterima.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Perawat

a) Analisis Regresi Linear Sederhana Penempatan Perawat Terhadap Kinerja Perawat

Hasil regresi linear sederhana insentif terhadap kinerja perawat adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 20,421 + 0,985X$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas, adalah:

1. Nilai konstanta (a) adalah 20,421 ini dapat diartikan jika insentif nilainya 0 maka kinerja perawat bernilai 20,421.
2. Nilai koefisien regresi variabel insentif yaitu 0,985, artinya bahwa peningkatan insentif sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,985. Koefisien bernilai positif berarti terdapat hubungan positif antara insentif dengan kinerja perawat.

b) Uji Koefisien Determinasi (R^2) Antara Insentif Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan pengujian statistik, diperoleh nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,245 atau 24,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel insentif terhadap kinerja perawat sebesar 24,5%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 75,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

c) Uji t (Uji Parsial) Insentif Terhadap Kinerja Perawat

Dari hasil uji t, diketahui $t_{hitung} = 5,457 > t_{tabel} 1,986$ dan signifikansi = $0.000 < 0.05$ Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan yang artinya secara parsial insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Hal ini menunjukkan hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan “ada pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru” dapat diterima.

Pengaruh Penempatan Perawat dan Insentif Terhadap Kinerja Perawat

a) Analisis Regresi Linear Berganda Penempatan Perawat dan Insentif Terhadap Kinerja perawat

Hasil regresi linear sederhana insentif terhadap kinerja perawat adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 20,421 + 0,985X$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas, adalah:

1. Nilai konstanta (a) = 5,349 menunjukkan bahwa jika penempatan perawat dan insentif diasumsikan 0, maka kinerja perawat sebesar 5,349.
2. Nilai koefisien regresi variabel penempatan perawat sebesar 0,715, artinya bahwa setiap peningkatan penempatan perawat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,715. Koefisien bernilai positif artinya semakin besar nilai penempatan perawat maka akan semakin meningkat nilai kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
3. Nilai koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,621, artinya bahwa setiap peningkatan insentif 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,621. Koefisien bernilai positif artinya semakin besar nilai insentif maka akan semakin meningkat nilai kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

b) Uji Koefisien Determinasi (R^2) Antara Penempatan Perawat dan Insentif Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan pengujian statistik diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,404 atau 40,4%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel penempatan perawat dan insentif terhadap kinerja perawat sebesar 40,4%, sedangkan presentase sisanya yaitu sebesar 59,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

c) Uji Simultan (Uji F) Penempatan Perawat dan Insentif Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 30,780 > F_{tabel} = 3,100$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_3 diterima artinya bahwa secara simultan penempatan perawat dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Hal ini menunjukkan hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan “ada pengaruh signifikan antara penempatan perawat dan insentif terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru” dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan mengenai pengaruh penempatan perawat dan insentif terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah dilakukan sesuai dengan SOP yaitu dilaksanakan dengan peraturan dan prosedur yang tepat dimana sudah memperhatikan komposisi penempatan dengan mempertimbangkan pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja perawat agar perawat menadapat posisi yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya. Secara dimensional, diketahui dimensi pendidikan mendapat skor tertinggi dan dimensi keterampilan kerja mendapat skor terendah.
2. Pemberian Insentif pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah dilakukan dengan baik dimana jenis pemberian insentif sudah sesuai dengan harapan dan kebutuhan perawat melalui pemberian insentif material dan insentif non material, sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat dan kinerja perawat. Secara dimensional, diketahui dimensi insentif material mendapat skor tertinggi dan dimensi insentif non material mendapat skor terendah.
3. Kinerja perawat secara keseluruhan tergolong tinggi dimana perawat sudah menghasilkan kinerja yang sesuai harapan rumah sakit berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Secara dimensional, dimensi kualitas mendapat skor tertinggi dan dimensi efektifitas kerja mendapat skor terendah.
4. Penempatan perawat secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Artinya, semakin tepat penempatan perawat yang dilakukan RSIA Eria Bunda Pekanbaru, maka kinerja perawat akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya.
5. Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Artinya, semakin sesuai insentif yang diberikan RSIA Eria Bunda Pekanbaru dengan kebutuhan perawat, maka kinerja perawat akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya.
6. Penempatan perawat dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Ini menunjukkan semakin sesuai penempatan perawat dan pemberian insentif maka akan meningkatkan kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran bagi rumah sakit dan penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran dari penulis yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan RSIA Eria Bunda Pekanbaru untuk lebih mempertimbangkan keterampilan kerja perawat saat melakukan penempatan perawat dengan mengutamakan perawat yang selalu cepat tanggap dalam menangani keluhan pasien dan memberikan tindakan yang tepat sesuai prosedur yang dapat dilihat dari hasil penilaian standar asuhan keperawatan.
2. Diharapkan RSIA Eria Bunda Pekanbaru untuk lebih mengoptimalkan pemberian insentif non material pada perawat dengan melaksanakan promosi jabatan dengan kebijakan dan sistem yang

jelas agar semua perawat dapat dengan mudah mengikutinya, menunjang perawat dengan fasilitas kerja berupa alat-alat kesehatan yang layak pakai dan sesuai dengan kemajuan teknologi dan juga meningkatkan frekuensi pemberian pujian lisan yang dapat mendorong kinerja perawat.

3. Efektifitas kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru perlu ditingkatkan dengan memberikan sanksi tegas yang dapat berupa penundaan pembayaran bonus terhadap perawat yang sering melanggar jam kerja seperti perawat yang datang terlambat dan pulang lebih awal agar perawat dapat mengoptimalkan waktu kerjanya untuk fokus dalam melaksanakan kewajibannya melayani pasien.
4. Dengan adanya pengaruh yang signifikan antara penempatan perawat terhadap kinerja perawat, maka diharapkan RSIA Eria Bunda untuk meningkatkan proses penyeleksian perawat sebelum melakukan penempatan agar perawat mendapat posisi yang benar-benar sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya.
5. Dengan adanya pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja perawat, maka diharapkan RSIA Eria Bunda untuk mengevaluasi besaran insentif secara berkala agar perawat mendapat insentif yang adil dan sesuai dengan kebutuhannya.
6. Dengan adanya pengaruh yang signifikan penempatan perawat dan insentif terhadap kinerja perawat, maka RSIA Eria Bunda harus lebih meningkatkan proses penyeleksian perawat sebelum melakukan penempatan sehingga perawat mendapat jabatan yang benar-benar

sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya. Kemudian juga harus meningkatkan evaluasi besaran insentif secara berkala agar perawat mendapat insentif yang adil dan sesuai dengan kebutuhannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- , 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bungin, Burhan. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Gomes, Faustino Cordoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Handoko, Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mathis, R.L dan J.H. Jackson. 2006. *Human Resources Management*. Tomson Learning Academic Resource Center, United States of America.

- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, S. M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Republik Indonesia. 2009. Undang-Undang RI No.44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.
- Riduwan dan Sunarto. 2007. Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- . 2012. Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosidah, Ambar. T.S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Schuler, Randall S. dan Jackson, Susan E. 1997. *Manajemen SDM Menghadapi Abad 21*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu, Cetakan Kedua Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . 2010. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiarto dan Dergibson Siagian. *Metode Statistika: Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- . 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Donni J. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Umar, Husein. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- . 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung : Alfabeta.
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung : Alfabeta.
- Skripsi dan Jurnal**
- Cindy Rejeki Anggraini. 2017. *Skripsi Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Perawat Pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan*.
- Cuci Cahyati. 2018. *Skripsi Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Semarang*.
- Fauzi Arif Lubis. 2018. *Skripsi Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Indomaret Cabang Laut Dendang*.

- Karina Octavia. 2017. *Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado*. Vol.5 No.2. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Nur Agus Fahmi. 2015. *Pengaruh Insentif dan Pengembangan Terhadap Kinerja pada PDAM Tirtasari Binjai*. Universitas Islam Sumatera Utara.
- Yunan Surono Rodesa. 2016. *Pengaruh Insentif dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi*. J-Mas Vol.1 No.1. Universitas Batanghari Jambi.

Sumber Lainnya:

https://www.depkes.go.id/resources/download/profil/PROFIL_KES_PROVINSI_2016/04_Riau_2016.pdf (diakses pada tanggal 15 November 2019)