



Hubungan Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati (RSPUR) Banda Aceh

Wiki Noviandi

Universitas Abulyatama, Indonesia

Alamat: Jalan Blang Bintang lama, Km, 8,5 Lampoh keude, Kec. Kuta Baru, Aceh Besar

Korespondensi penulis: wiki_ekm@abulyatama.ac.id

Abstract. *This study aims to determine how incentives and compensation affect employee performance. The sample in this study was 78 people who work at Pertamedika Ummi Rosnati Hospital. This study is a survey study with a quantitative approach, using multiple linear regression analysis methods with the help of the SPSS program. The results of this study indicate that incentives (X_1) have a positive effect and a significant level below 0.05, namely ($0.036 < 0.05$) or $H_0(a)$ is accepted on employee performance (Y) at Pertamedika Ummi Rosnati Hospital partially ($t_{count\ value} > t_{table}$ or $2.136 > 1.664$). Compensation (X_2) has a positive influence and a significant level below 0.05, namely ($0.000 < 0.05$) or $H_0(a)$ is accepted on employee performance (Y) at Pertamedika Ummi Rosnati Hospital partially ($t_{count\ value} > t_{table}$ or $5.120 > 1.664$). The variable with the most dominant influence on employee performance (Y) at Pertamedika Ummi Rosnati Hospital is the compensation variable (X_2) with a $t_{count\ value} > t_{table}$ or $5.120 > 1.664$ and the smallest significant value of 0.00. The results of the F test show that the incentive variables (X_1) and compensation (X_2) together have a positive and significant effect on employee performance (Y) at Pertamedika Ummi Rosnati Hospital. Based on the results of the study, the author suggests that employee welfare can be improved and the allowance nominal that has been implemented can be maintained so that the quality of employee work is better at Pertamedika Ummi Rosnati Hospital.*

Keywords: *Incentives, Work Motivation, Compensation, Employee Performance, Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 orang yang bekerja di Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati. penelitian ini merupakan penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa insentif (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan tingkat signifikan di bawah 0.05 yakni ($0.036 < 0.05$) atau $H_0(a)$ diterima terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati secara parsial (nilai thitung $>$ ttabel atau $2.136 > 1.664$). Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan tingkat signifikan di bawah 0.05 yakni ($0.000 < 0.05$) atau $H_0(a)$ diterima terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati secara parsial (nilai thitung $>$ ttabel atau $5.120 > 1.664$). Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati adalah variabel kompensasi (X_2) dengan nilai thitung $>$ ttabel atau $5.120 > 1.664$ dan nilai signifikan terkecil 0.00. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel insentif (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati. Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan agar dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mempertahankan nominal tunjangan yang sudah diberlakukan sehingga kualitas kerja karyawan sebih baik pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati.

Kata kunci: Insentif, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Kinerja menurut Hermanto, H. (2018), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut Akbar, S. (2019) kinerja

merupakan hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Menurut Safitri, R. (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Nusanjaya & Panut (2017) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial merupakan gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama (Suntari, Rini & Rasto. 2018). Oleh karena itu di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi finansial yaitu insentif.

Berdasarkan hasil pengumpulan data awal peneliti bahwa jumlah karyawan di Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati yaitu sebanyak 348 karyawan yang terdiri dari dokter, perawat, SDM Umum, Cleaning Servis dan satuan keamanan. Berdasarkan hasil obsevasi dan wawancara penulis dengan beberapa karyawan Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati (RSPUR) mengatakan bahwa pendapatan mereka masih di bawah UMR Kota Banda Aceh, dengan beban pekerjaan yang tinggi. Kebijakan pemberian kompensasi kepada karyawan RSPUR menurut Surat keputusan RSPUR, pemberian kompensasi kepada karyawan berdasarkan tingkat golongan yaitu golongan pendidikan A1 mencakup pendidikan SD, B1 mencakup golongan SLTP dan SLTA, dan golongan C1 mencakup pendidikan Diploma dan Sarjana. Semua insentif itu diperhitungkan sesuai masa kerja dan golongan dengan diperhitungkan 30% (tiga puluh persen) dari gaji pokok dan pembayaran insentif diberikan kepada karyawan setiap bulan bersama-sama dengan pembayaran gaji. Pemberian insentif karyawan di RSPUR saat ini masih terbatas pada karyawan senior. Hasil wawancara peneliti dengan dengan 12 orang karyawan, didapatkan bahwa 7 karyawan tidak menerima insentif dan 5 karyawan menerima insentif. Karyawan yang tidak menerima insentif juga mengeluhkan pemberian insentif saat ini hanya terbatas pada karyawan senior sehingga mereka yang belum menerima insentif. Permasalahan tersebut mengindikasikan kemungkinan adanya keterkaitan

insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan karena tambahan penghasilan yang diberikan diharapkan mampu meningkatkan motivasi perawat sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik dan dapat memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan

Penelitian ini adalah sebagai bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Banda Aceh, menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Banda Aceh, menganalisis pengaruh insentif dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Banda Aceh.

2. KAJIAN TEORITIS

Insentif

Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, semakin tinggi pula insentif yang diberikan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat (Noni, 2019).

Insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut Suwati (2013) jenis-jenis insentif tersebut adalah:

1. Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
2. Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
3. Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

Insentif bagi eksekutif Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manager atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Hermanto, H. (2018) menjelaskan tujuan pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Beberapa faktor menurut Diviani. G. M, (2015) sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan program kompensasi insentif. Faktor tersebut adalah:

1. Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik
2. Kemungkinan realitas untuk berhasil
3. Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan
4. Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.
5. Adanya peningkatan (kemajuan)
6. Adanya tanggung jawab karyawan.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung (Agustin. 2018).

Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi pada umumnya adalah sebagai alat pemeliharaan dan motivasi agar karyawan tetap memberikan komitmennya kepada perusahaan. Menurut Arofah, Fathoni & Minarsih (2015) Tujuan pemberian kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Menghargai prestasi kerja Dengan memberikan kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku atau kinerja karyawan. Sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan misalnya produktifitas yang tinggi.

Komponen Kompensasi

Menurut Dessler, Gary. (2016) menjelaskan komponen-komponen dan keseluruhan program kompensasi dapat dibagi dalam bentuk-bentuk : Kompensasi finansial yaitu kompensasi langsung (direct compensation) dan kompensasi tidak langsung (indirect financial

compensation). Kompensasi langsung terdiri dari bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Indikator Kompensasi

Menurut Umar (2016:234), indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Insentif Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
3. Bonus Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
4. Upah Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.
5. Premi Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.
6. Pengobatan Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
7. Asuransi Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hokum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan implikasi ketergantungan yang bisa memaksa departemen manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penyesuaian lebih lanjut tentang kebijaksanaan kompensasi perusahaan. Dalam pelaksanaannya kompensasi tidak dapat lepas dari faktor internal dan eksternal perusahaan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar pelaksanaan kompensasi dapat benar-benar berjalan dengan baik sehingga menimbulkan dampak positif bagi perusahaan Febrianto, Minarsih & Warso (2016)

Kinerja Karyawan

Afandi & Bahri (2020) mengartikan “kinerja sebagai pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”. Selain itu kinerja pegawai adalah merupakan tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Pendapat diatas seiring dengan pernyataan Afandi (2018) yang mengartikan kinerja pegawai, Menurut Ainnisya & Susilowati

(2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata “performance” yang berarti kemauan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Chusminah & Haryati (2019) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang diantara lain termasuk:

1. Kuantitas Merupakan tolak ukur pada jumlah ataupun nilai yang bisa dihitung secara pasti. Kuantitas juga bisa berbentuk jumlah peserta, jumlah karyawan dan lain sebagainya
2. Kualitas Merupakan mutu atau tingkat dari bagus atau tidaknya suatu derajat akan sesuatu. Istilah ini seringkali digunakan untuk bisnis ataupun produk
3. Jangka waktu Merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan dan pencapaian yang telah diraih organisasi tersebut selama beberapa waktu terakhir
4. Kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Chusminah & Haryati. 2019).

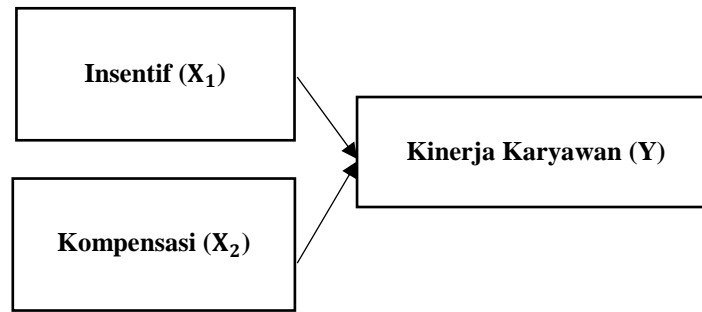
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Esthi & Marwah (2020) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel independen adalah insentif (X₁), dan Kompensasi (X₂). Berdasarkan uraian tersebut, kerangka teori dapat dilihat pada bagan dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan sumber data

Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner dari karyawan Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Banda Aceh (RSPUR) yang terpilih menjadi responden. Sedangkan data sekunder yang ada dalam penelitian ini: data yang diperoleh dari manajemen RSPUR Banda Aceh.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan RSPUR Banda Aceh dengan jumlah 348 populasi. Jumlah sampel diambil berdasarkan rumus slovin dengan total responden yaitu 78 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi:

Metode pengumpulan data dimana peneliti mengamati objek yang akan diteliti secara langsung dengan melakukan pencatatan secara cermat dan simetrik agar mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Wawancara

Metode pengambilan data yang dilakukan dengan bertanya langsung dengan responden tentang masalah yang diteliti.

Kuesioner

Metode pengambilan data dengan serangkaian pertanyaan yang dituangkan dengan tulisan dimana pertanyaan/ Pernyataan tentang insentif, kompensasi, dan kinerja karyawan RSPUR Banda Aceh

Definisi Variabel Operasional

Adapun yang menjadi operasional variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen yaitu insentif (X_1), kompensasi (X_2), kemudian variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y)

Metode Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif yaitu sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif, digunakan untuk menganalisis tanggapan responden tentang insentif dan kompensasi pada RSPUR Banda Aceh
2. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh insentif dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Pengujian Data (Uji Validitas dan Uji Reabilitas)

Pengujian Validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Item pernyataan yang diteliti dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pernyataan yang diteliti dinyatakan tidak valid jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$

Untuk uji reliabilitas penulis menggunakan metode (rumusan) koefisien Alpha Cronbach. Dengan kriteria, kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach $> 0,6$

Pengujian Asumsi Klasik

Uji normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat normal tidaknya data penelitian yang akan di analisis. Apabila sebaran standardized residual berada dalam kisaran garis diagonal dan mempunyai probabilitas kolmogorov smirnov $Z > 0,05$, berarti data penelitian mempunyai distribusi normal.

Uji Homogenitas

Untuk menguji homogenitas sampel digunakan uji F dengan kriteria dalam pengujian adalah : $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sampel berasal dari populasi homogen dan p-value (Sig.) lebih besar dari 0,05. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka sampel berasal dari populasi yang tidak homogen dan pvalue (Sig.) lebih kecil dari 0,05.

Pengujian Hipotesis

Uji secara Simultan (Uji F)

Jika nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima insentif dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSPUR Banda Aceh

Uji secara Parsial (Uji t)

Jika nilai thitung > ttabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Maka variabel insentif dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSPUR Banda Aceh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskriptif

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan umur

Tabel 1. Jenis kelamin dan Umur responden

	Jenis Kelamin		Umur			
	Laki-laki	Perempuan	18-28 Tahun	29-39 Tahun	40-49 Tahun	> 50 Tahun
Frequency	36	42	23	24	23	8
Percent (%)	46.2%	53.8%	29.5%	30.8%	29.5%	10.3%

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari 78 responden yang diteliti ternyata 46,2 % adalah laki-laki dan 53,8 % merupakan perempuan dan sesuai dengan tabel tersebut responden terbanyak adalah perempuan. Selain itu, data dalam tabel menunjukkan bahwa responden menurut umur yang paling banyak adalah responden dengan usia 29 sampai dengan 39 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Masa Kerja

Tabel 2. Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Responden

	Pendidikan Terakhir			Masa Kerja	
	SMA	DIPLOMA	S1	>5 Tahun	<5 Tahun
Frequency	32	26	20	58	20
Percent (%)	41.0%	33.3%	25.6%	74.3%	25.7%

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan latar belakang pendidikan SMA merupakan yang terbanyak, yaitu sebanyak 32 orang atau 41,0%. Selain itu, tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 5 tahun, dengan jumlah 58 orang atau 74,3%, sementara yang bekerja kurang dari 5 tahun berjumlah 20 orang atau 25,7%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan

Tabel 3. Tingkat Pendapatan Responden

	Pendapatan		
	2.000.000	4.000.000 - 5.000.000	> 5.000.000
Frequency	17	50	11
Percent	21.8	64.1	14.1

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pendapatan responden tertinggi 4.000.000-5.000.000 sebanyak 50 orang atau 64.1%.

Analisis Deskriptif

Variabel insentif (X₁)

Tabel 4. Penjelasan Responden terhadap Variabel Insentif

X ₁	Jawaban Responden										R
	SS		S		RR		TS		STS		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1	9	11.5	37	47.4	25	32.1	7	9			3.62
2	8	10.3	28	35.9	31	39.7	11	14.1			3.42
3	9	11.5	33	42.3	25	32.1	11	14.1			3.51
4	8	10.3	36	46.2	27	34.6	6	7.7	1	1.3	3.56
5	10	12.8	33	42.3	27	34.6	8	10.3			3.78
6	7	9.0	39	50.0	25	32.1	6	7.7	1	1.3	3.56
Rata-Rata											3.58

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase tertinggi terdapat pada pernyataan ke tujuh yaitu, terdapat 15 responden yang menjawab sangat setuju, 28 responden yang menjawab setuju, 29 responden yang menjawab ragu-ragu, dan 6 responden menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab ragu-ragu adalah yang paling banyak dalam penelitian ini yaitu sebesar 37,2 persen.

Variabel Kompensasi (X₂)

Tabel 5. Penjelasan Responden terhadap Variabel Kompensasi

X ₂	Jawaban Responden										R
	SS		S		RR		TS		STS		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1	9	11.5	38	48.7	23	29.5	8	10.3			3.62
2	8	10.3	37	47.4	25	32.1	8	10.3			3.58
3	8	10.3	36	46.2	27	34.6	6	7.7	1	1.3	3.56
4	9	11.5	38	48.7	23	29.5	8	10.3			3.62
5	8	10.3	37	47.4	25	32.1	8	10.3			3.58
6	8	10.3	36	46.2	27	34.6	6	7.7	1	1.3	3.56
Rata - rata											3.58

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase tertinggi terdapat pada pernyataan pertama yaitu, terdapat 9 responden yang menjawab sangat setuju, 38 responden yang menjawab setuju, 23 responden yang menjawab ragu-ragu, dan 8 responden menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju adalah yang paling banyak dalam penelitian ini yaitu sebesar 48,7 persen.

Variabel Kinerja karyawan (Y)

Tabel 6. Penjelasan Responden terhadap Variabel Keputusan Pembelian

Y	Jawaban Responden										R
	SS		S		RR		TS		STS		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1	17	21.8	43	55.1	14	17.9	4	5.1			3.94
2	16	20	38	48.7	19	24.4	5	6.4			3.83
3	13	16.7	35	44.9	23	29.5	7	9			3.69
4	15	19.2	28	35.9	29	37.2	6	7.7			3.67
5	10	12.8	44	56.4	21	26.9	3	3.8			3.78
6	15	19.2	28	35.9	29	37.2	6	7.7			3.67
7	15	19.2	28	35.9	29	37.2	6	7.7			3.67
Rata-rata											3.76

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase tertinggi terdapat pada pernyataan pertama yaitu, terdapat 17 responden yang menjawab sangat setuju, 43 responden yang menjawab setuju, 14 responden yang menjawab ragu-ragu, dan 4 responden menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju adalah yang paling banyak dalam penelitian ini yaitu sebesar 55,1 persen.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstd Coefficients	koefisien
	B	Beta
Constant	10.974	
(X ₁)		.393
(X ₂)		.942

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti ternyata variabel kompensasi (X₂) paling dominan terhadap kinerja karyawan RSPUR Banda Aceh yaitu sebesar 0.942 dan diikuti oleh variabel insentif dengan nilai 0.393726. Maka semua variabel X berpengaruh positif dan mempunyai hubungan yang erat terhadap variabel Y.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji-t

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	t hitung	t tabel
Constant		
(X ₁)	2.136	1.664
(X ₂)	5.120	1.664

Dari hasil uji-t ini dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) pada RSPUR Banda Aceh adalah variabel kompensasi (X₂) dengan nilai t hitung 5.120

Hasil Uji-F

Tabel 9. Uji-F

Model	f hitung	Sig.
Regression	24.520	.000 ^b
Residual		
Total		

Berdasarkan tabel menunjukkan hasil perhitungan uji f diperoleh nilai f hitung sebesar 24.520 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0.5). Sementara nilai f tabel sebesar 3.12 dari perhitungan $df = 3 = 0.10$ $df = 78-3-1 = 75$ diperoleh F tabel 3.12, ini berarti bahwa f hitung (62.702) > f tabel (3.12) H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa insentif, dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan RSPUR Banda Aceh.

Hasil Uji R² (Diterminasi)

Tabel 10. Uji R²

Model	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.629	.379	1.771

Koefisien determinasi R square sebesar 0.649 menjelaskan peran variabel insentif (X₁), kompensasi (X₂) dalam mempengaruhi kinerja karyawan RSPUR Banda Aceh adalah 0.629 atau 64.9%. sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut 0.395 atau 39.5% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model ini.

Pengaruh Variabel Independen Terhadap Dependen

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja karyawan RSPUR Banda Aceh

Tabel 11. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan RSPUR

Model	koefisien	t hitung	t tabel	Sig.
(X ₁)	2.347	2.136	1.664	.036

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa nilai koefisien beta untuk variabel insentif dalam penelitian ini adalah sebesar 2.347 artinya setiap peningkatan insentif sebanyak satu satuan, maka akan meningkatkan insentif pada satu satuan likert.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan RSPUR Banda Aceh

Tabel 12. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan RSPUR

Model	koefisien	t hitung	t tabel	Sig.
(X ₂)	1.123	5.120	1.664	.000

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa nilai koefisien beta untuk variabel kompensasi dalam penelitian ini adalah sebesar 1,123 artinya setiap peningkatan Pamasaran relasional sebanyak satu satuan, maka akan meningkatkan Pamasaran relasional pada satu satuan likert.

Dengan demikian, secara parsial dapat dibuktikan bahwa pamasaran relasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$), sehingga dapat diambil keputusan menerima H_a dan menolak H_0 yang berarti terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan RSPUR Banda Aceh.

Pengaruh Insentif dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan RSPUR Banda Aceh

Tabel 13. Pengaruh Insentif dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan RSPUR

Model	Unstd koefisien		koefisien
	B	Std. Error	Beta
Constant	10.974	2.307	
(X ₁)	2.347	1.099	.393
(X ₂)	1.123	.219	.942
R = 0.806	F hitung = 62.702		
R Square = 0.649	F tabel = 3.12		
T tabel = 1.664			

Berdasarkan tabel 5.9 di atas menjelaskan tentang pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel insentif (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap kinerja karyawan RSPUR (Y). hal tersebut tampak pada nilai koefisien diterminasinya.

Dengan demikian secara simultan (bersama-sama) dapat dibuktikan bahwa insentif dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSPUR ($f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$) sehingga dapat

diambil keputusan menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti terdapat pengaruh insentif dan kompensasi terhadap kinerja karyawan RSPUR.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh insentif (X^1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu nilai thitung 2.136 lebih besar dari ttabel 1.664. Hasil uji signifikan sebesar $0.036 < 0.05$ secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif pada kinerja karyawan. Artinya kebijakan tentang insentif mempengaruhi kualitas kinerja karyawan pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati.
2. Pengaruh kompensasi (X^2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu nilai thitung 5.120 lebih besar dari pada nilai ttabel 1.664. Hasil uji signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Artinya kebijakan tentang kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati.
3. Insentif dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati, f hitung (24.520) $>$ f tabel (3.12).
4. Dari hasil persamaan regresi linear berganda dapat diketahui bahwa insentif dan kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati.
5. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.395 artinya sebesar 39,5% perubahan-perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam insentif dan kompensasi dan sisanya 60.5% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Insentif Karyawan hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mempertimbangkan untuk meningkatkan insentif yang diberikan kepada karyawan. Ini bisa berupa bonus kinerja, tunjangan tambahan, atau bentuk insentif lainnya yang relevan.

2. Meskipun insentif dan kompensasi berperan penting, pelatihan dan pengembangan juga sangat diperlukan. Rumah sakit harus menyediakan program pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja tetapi juga meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.
3. Melakukan evaluasi kinerja secara berkala dapat membantu manajemen untuk memahami kebutuhan karyawan dan area yang perlu diperbaiki. Dengan demikian, penyesuaian yang diperlukan dapat dilakukan tepat waktu untuk meningkatkan kinerja keseluruhan.
4. Meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan adalah kunci untuk memahami kebutuhan dan keluhan karyawan. Manajemen harus membuka saluran komunikasi yang efektif dan responsif terhadap umpan balik karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustin, R. (2018). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi pegawai UPT Pemadam Kebakaran. *Jurnal Prosiding*, 1(1), 699–707.
- Akbar, S. (2019). Determinasi kompensasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pendapatan Provinsi Riau. *JIAGANIS*, 2(1).
- Arofah, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh kompensasi, keahlian, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Permata Cabang Bangkok Semarang. *Journal of Management*, 1(1).
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis penilaian kinerja pegawai pada bagian kepegawaian dan umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1), 61–70.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020, March). Kinerja karyawan: Motivasi dan disiplin kerja pada PT Asahi Indonesia. In *Forum Ekonomi* (Vol. 22, No. 1, pp. 130–137).
- Febrianto, A., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh insentif, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap produktivitas kerja di CV. Duta Karya Semarang. *Journal of Management*, 2(2).

- Hamid, S. (2014). Manajemen sumber daya manusia lanjutan. Yogyakarta: Deepublish.
- Hermanto, H. (2018). Iklim organisasi dan kinerja pegawai. *JIAGANIS*, 3(2).
- Noni Ardian. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*.
- Nusanjaya, P. B. (2017). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Safitri, R. (2017). Determinasi mutasi kerja, kompensasi, dan pengawasan terhadap kinerja.
- Suntari, R., & Rasto. (2018). Peran kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Umar. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT Gorontalo Post.