



ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi pada Perawat ruang RSUD Kota Semarang)

Dimas Ciptoning Bawono, Rini Nugraheni¹

dimasciptaningb@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of incentives, leadership and work load on the performance of nurses background of the phenomena that occur in the performance of nurses at the General Hospital of Semarang City.

This study uses incentives, leadership and workload as independent variables and the performance of nurses as the dependent variable. This research was conducted at the General Hospital of Semarang City, with the data collection method using a questionnaire distributed to 70 nursing rooms General Hospital of Semarang City with a minimum length of work for 3 years.

Based on the multiple linear regression test, the results show that the incentives have a positive relationship and a significant influence on the performance of nurses. Leadership has a positive and significant impact on the performance of nurses. While the workload has a positive relationship, but no significant effect on the performance of nurses.

Keywords: incentives, leadership, workload, and nurse performance

PENDAHULUAN

Persaingan pada dunia usaha jasa yang semakin ketat merupakan sebuah tantangan bagi perusahaan untuk terus melakukan pengembangan dan inovasi untuk menghadapi persaingan. Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan harus terus memiliki kinerja yang lebih baik. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat mengelola sumber daya yang ada. Pengelolaan sumber daya perusahaan yang baik menjadi hal penting untuk terus ditingkatkan. Keberadaan sumber daya manusia merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan dalam skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan menjadi saling terkait dengan setiap bagian perusahaan dan memiliki peran yang sangat penting untuk keberlangsungan eksistensi perusahaan. Perusahaan jasa juga tidak terlepas dari usaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan secara terus menerus juga di terapkan pada organisasi yang bergerak di bidang jasa seperti rumah sakit. Rumah sakit selalu dituntut untuk memberikan pelayanan optimal kepada pasien dan meningkatkan serta mempertahankan kinerja karyawannya agar selalu baik. Mengingat kinerja karyawan tidak selalu mengalami kenaikan, ada kalanya kinerja karyawan 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

¹ Corresponding author

kepentingan pasien dan selalu berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Rumah Sakit Umum Kota Semarang merupakan salah satu rumah sakit yang selalu memberikan pelayanan untuk pasien-pasiennya. Pelayanan yang optimal dilakukan oleh para perawat kepada pasien merupakan bentuk gambaran dari kinerja perawat yang baik. Dalam penelitian ini, dilatarbelakangi oleh adanya fenomena penurunan kinerja yang terjadi pada perawat ruang RSUD Kota Semarang. Hal tersebut dapat ditunjukkan melalui hasil survei pendahuluan yang dilakukan kepada pasien inap di RSUD kota semarang dengan mengisi angket kuesioner. Tabel 1 merupakan hasil jawaban pertanyaan angket kepada 20 pasien rawat inap yang tersebar pada ruangan kelas 1 sampai kelas 3 untuk menilai kinerja perawat ruang RSUD Kota Semarang.

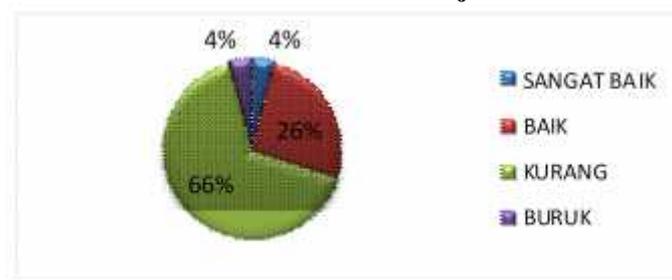
Tabel 1
Angket Survei Pendahuluan

NO	PERNYATAAN	Buruk	Kurang	Baik	Sangat Baik
1	Kecepatan perawat untuk memberikan bantuan ketika anda perlukan.	-	17	2	1
2	Keramahan perawat saat melayani anda	1	14	5	1
3	Keterampilan perawat saat melayani pasien	1	14	3	1
4	Pelayanan yang diberikan kepada pasien	-	11	6	1
5	Pemeriksaan berkala yang dilakukan oleh perawat	-	10	10	-
6	Ketersediaan perawat dalam memberikan informasi kepada pasien	-	14	5	1
7	Kesiagaan perawat dalam menangani pasien yang membutuhkan bantuan	2	15	4	-
8	Inisiatif perawat untuk membantu pasien	2	11	6	1

Sumber : Angket survei pendahuluan, 2015

Berdasarkan tabel diatas, terlihat banyak pasien yang menjawab bahwa kinerja perawat ruang di RSUD Kota Semarang masih kurang. Namun hal tersebut juga tidak menjadi kesimpulan dari keseluruhan jawaban angket survei pendahuluan ini. Berdasarkan hasil tabel tersebut, maka dibuatlah penjumlahan dalam bentuk presentase untuk melihat gambaran dari keseluruhan hasil jawaban survei pendahuluan terhadap penilaian kinerja perawat yang terlihat pada gambar 1 sebagai berikut:

Gambar 1
Hasil Presentase Survei Kinerja Perawat



Sumber : Survei Pendahuluan, 2015

Berdasarkan hasil presentase survei pendahuluan menunjukkan jumlah penilaian kinerja perawat ruang menurut pendapat pasien inap di RSUD sebesar 4% menganggap bahwa kinerja perawat ruang sangat baik. Pasien rawat inap menjawab sebesar 26% dan menyatakan bahwa kinerja perawat ruang masuk dalam kategori baik. Jumlah yang paling tertinggi dari hasil survei yaitu sebesar 66% hal tersebut menunjukkan dari jumlah 20 pasien menyatakan pendapat bahwa kinerja perawat ruang RSUD masih dinilai kurang. Hanya sebesar 4% yang menganggap bahwa kinerja dari perawat RSUD Kota Semarang masih buruk. Hal tersebut mengindikasikan kinerja perawat ruang cenderung belum optimal dan mengalami perbandingan yang sangat besar antara hasil presentase hasil survei sebesar 66% masih menganggap bahwa kinerja perawat masih kurang dan hanya sebesar 24% menganggap baik dan dari hal tersebut terdapat sebuah fenomena atau masalah pada kinerja perawat yang masih cenderung rendah di RSUD Kota Semarang.

Pada penelitian ini difokuskan pada variabel pemberian insentif, kepemimpinan dan beban kerja. Penentuan ketiga variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hal-hal yang mengindikasikan masalah kinerja perawat di RSUD Kota Semarang. Beberapa hal yang cukup mendukung untuk melakukan penelitian terhadap kinerja perawat diperoleh dari hasil wawancara pada bagian keperawatan yang ada di RSUD Kota Semarang. Wawancara yang dilakukan dengan bagian kepala keperawatan menunjukkan beberapa yang sering dikeluhkan oleh para perawat ruang dan beberapa hal tersebut mengindikasikan faktor yang menjadi pengaruh kenaikan atau penurunan kinerja perawat pada perawat ruang RSUD Kota Semarang. Hasil wawancara tersebut dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Data Keluhan Perawat RSUD Kota Semarang

No	Peringkat keluhan yang paling sering dikeluhkan para perawat
1.	Sistem pembagian insentif yang dirasa kurang adil dan dirasa selalu belum cukup jumlahnya.
2.	Keluhan terhadap pemimpin (kepala ruang) yang kurang dapat dijadikan contoh pemimpin yang baik
3.	Beban kerja yang cukup berat karena pembagian perawat yang bertugas di ruangan dengan kapasitas seharusnya belum merata di masing-masing ruangan

Sumber : Hasil wawancara RSUD Kota Semarang, 2015

Berdasarkan hasil wawancara diatas, hal yang paling sering dikeluhkan oleh para perawat ruang adalah masalah pemberian insentif yang dirasa kurang adil oleh para perawat. Hal selanjutnya yang juga sering menjadi keluhan oleh para perawat adalah sosok pemimpin yaitu dalam hal ini adalah kepala ruang. Sebagian kepala ruang di RSUD dikeluhkan oleh para perawat ruang karena dianggap belum mampu menjadi contoh seorang pemimpin yang baik di dalam ruangan. Hasil wawancara dengan pihak RSUD Kota Semarang juga menyebutkan beban kerja yang belum merata menjadi keluhan yang sering dikeluhkan oleh para perawat. Hal tersebut



dikarenakan RSUD Kota Semarang merupakan rumah sakit yang sedang berkembang dan sumber daya manusia yang tersedia terbatas. Jumlah pasien yang dirawat di rumah sakit ini sering melebihi kapasitas ruang yang tersedia. Berdasarkan beberapa hal yang dikeluhkan oleh para perawat di RSUD Kota Semarang seperti pemberian insentif, kepemimpinan dan beban kerja merupakan hal atau faktor yang mengindikasikan masalah kinerja perawat yang ada pada Rumah Sakit Umum Kota Semarang merupakan fokus dalam penelitian ini.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Hubungan Pemberian Insentif dengan Kinerja Perawat

Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. 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. Pemberian insentif memiliki hubungan positif pada kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wallace Nyakundi Atambo, Karanja Kabare, Charles Munene, Edward Nyaberi Mayogi pada tahun 2013 yang berjudul "*The role of employee incentives on performance: a survey of public hospitals in Kenya*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari uraian berikut dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja perawat

Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat

Kepemimpinan mengandung arti yaitu kemampuan mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif pada kinerja, dengan hadirnya kepemimpinan yang tentunya memiliki integritas dan transformasional, kinerja dapat terlaksana dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh A. Soegihartono, (2012) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen" (di PT Alam Kayu Sakti Semarang), dalam kesimpulannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Alam Kayu Sakti Semarang. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat

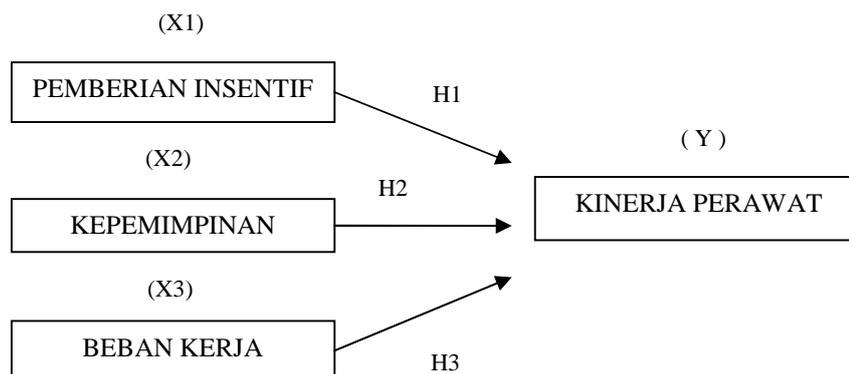
Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat

Banyaknya tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh perawat dapat mengganggu kinerja dari perawat. Akibat negatif dari banyaknya tugas tambahan perawat diantaranya timbulnya emosi perawat yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan berdampak buruk bagi kinerja perawat

(Irwandy, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh Budi Widiastuti (2005) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Administrasi di Bagian Tata Usaha Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Tengah” dan hasilnya menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan dan positif. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat

Penelitian ini menggunakan variabel (X1) adalah Pemberian Insentif, Kepemimpinan (X2), Beban Kerja (X3) sebagai variabel independen dan terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Perawat.



Sumber: Atambo, W. N. et al. (2013), Soegihartono (2012), Budi (2005), dan dikembangkan untuk penelitian ini (2015)

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent*) adalah Pemberian Insentif, (X1) Kepemimpinan (X2), dan Beban Kerja (X3). Variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah Kinerja Perawat (Y).

Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang RSUD Kota Semarang tahun 2015 sebanyak 150 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Metode *Simple Random Sampling* yaitu dengan cara undian. Cara ini adalah dengan memberi nomor-nomor pada seluruh anggota populasi, lalu secara acak dipilih nomor-nomor sesuai dengan banyaknya jumlah sampel yang dibutuhkan (Umar, 2010). Selanjutnya jumlah responden di hitung menggunakan rumus slovin dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 orang responden dari perawat ruang RSUD Kota Semarang.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

1. Analisis Kualitatif: *Editing, Coding, Tabulasi*
2. Analisis Kuantitatif

Pada penelitian ini alat analisis data yang digunakan adalah dengan melakukan uji kualitas data yaitu melakukan uji validitas dan reliabilitas serta alat analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Berganda yang dioperasikan melalui program IBM SPSS 20.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan hasil dari analisis penelitian mengenai pengaruh pemberian insentif, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Semarang.

Uji Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis yaitu dengan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan dan parsial. Berikut ini adalah hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-3,497	1,338		-2,614	,011
	Pemberian Insentif	,165	,067	,159	2,472	,016
	Kepemimpinan	,801	,071	,759	11,208	,000
	Beban Kerja	,122	,093	,085	1,305	,196

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 3 diatas maka diperoleh persamaan regresi linier yang menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yang diuji sebagai berikut:

$$Y = 0,159 X_1 + 0,759 X_2 + 0,085 X_3$$

Keterangan :

Y : Kinerja Perawat

X₂ : Kepemimpinan

X₁ : Pemberian Insentif

X₃ : Beban Kerja

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dengan koefisien regresi sebesar 0,159 dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dengan koefisien regresi sebesar 0,759 serta beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dengan koefisien regresi sebesar 0,085. Hal ini berarti diantara ketiga variabel penelitian diatas yang mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja perawat pada Perawat Ruang RSUD Kota Semarang adalah variabel kepemimpinan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F akan menunjukkan apakah semua variabel independen yaitu pemberian insentif, kepemimpinan dan beban kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja perawat. Uji statistik F dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat tabel *Anova*, dengan tingkat signifikansi yang digunakan adalah $\text{sig.} < 0,05$. Hasil uji statistik F dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	246,474	3	82,158	93,703	,000 ^b
Residual	57,869	66	,877		
Total	304,343	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pemberian Insentif, Kepemimpinan

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 93,703 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $F_{\text{hitung}} (93,703) > F_{\text{tabel}} (2,74)$ dan memiliki nilai probabilitas signifikansi $(0,000) < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu pemberian insentif, kepemimpinan dan beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja perawat).

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel pemberian insentif, kepemimpinan dan beban kerja secara parsial/ individual mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom $p(\text{sig.})$ pada masing-masing t_{hitung} .

Tabel 5
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,497	1,338		-2,614	,011
1 Pemberian Insentif	,165	,067	,159	2,472	,016
Kepemimpinan	,801	,071	,759	11,208	,000
Beban Kerja	,122	,093	,085	1,305	,196

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel pemberian insentif diperoleh nilai t hitung = 2,472. Signifikasi t = 0,016 < 0,05, menandakan bahwa pemberian insentif (X₁) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Dengan kata lain variabel pemberian insentif secara individual mempengaruhi variabel kinerja perawat. Pada variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung = 11,208. Signifikasi t = 0,000 < 0,05, menandakan bahwa kepemimpinan (X₂) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Dengan kata lain variabel kepemimpinan secara individual mempengaruhi variabel kinerja perawat. Namun hasil untuk variabel beban kerja diperoleh nilai t hitung = 1,305. Signifikasi t = 0,196 > 0,05, menandakan bahwa beban kerja (X₃) mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Dengan kata lain variabel beban kerja secara individual tidak dapat mempengaruhi variabel kinerja perawat.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 6
Koefisien Deteterminasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900 ^a	,810	,801	,936

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pemberian Insentif, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Pada tabel 6 nilai *Adjusted R Square* pada model regresi diperoleh sebesar 0,801 yang artinya 80,1% variasi dari variabel kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel independen pemberian insentif, kepemimpinan dan beban kerja. Sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang yang beralamat di Jalan Ketileng Raya (Fatmawati) No 1 Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian insentif, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada perawat ruang RSUD Kota Semarang. Setelah melalui beberapa uji asumsi klasik, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan lolos, yang berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan tidak ada penyimpangan. Berikut adalah hasil pembahasan dari penelitian ini:

Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis (H_1) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel Pemberian Insentif terhadap Kinerja Perawat diperoleh hasil sebesar 0,159. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Pemberian Insentif yang lebih baik akan meningkatkan Kinerja Perawat. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,472 dengan signifikansi sebesar 0,016. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel Pemberian Insentif mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Perawat. Serta adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Pemberian Insentif dengan Kinerja perawat di RSUD Kota Semarang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mazura et al (2012) yang menjelaskan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Keberadaan Pemberian Insentif dianggap sebagai salah satu cara yang diberikan oleh rumah sakit untuk merangsang para perawat dan menciptakan kinerja perawat yang lebih baik. Semakin banyak jumlah insentif yang diterima oleh karyawan/perawat maka semakin memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, dan akan berujung pada meningkatnya pelayanan yang lebih optimal kepada pasien rawat inap. Oleh sebab itu, RSUD Kota Semarang tetap berusaha menerapkan sistem pemberian insentif secara adil dan tepat kepada karyawannya yang dirasa telah memberikan kontribusi lebih kepada rumah sakit sebagai tanda apresiasi terhadap kinerja yang baik.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis (H_2) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat diperoleh hasil sebesar 0,759. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Kepemimpinan yang lebih baik akan dapat meningkatkan Kinerja Perawat. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan

nilai t hitung sebesar 11,208 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Perawat. Serta adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan dengan Kinerja perawat di RSUD Kota Semarang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh A. Soegihartono (2012) yang menjelaskan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan data primer yang dilakukan dengan wawancara dengan pihak dari RSUD Kota Semarang, maka dapat disimpulkan mengenai hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja Perawat Ruang RSUD Kota Semarang. Keluhan-keluhan yang disampaikan mengenai permasalahan pemimpin yang belum dapat dijadikan contoh tidaklah semuanya benar, hal tersebut memang sering dikeluhkan oleh perawat namun hanya satu atau dua orang saja yang sering mengeluhkan karena memiliki kepala ruang atau pemimpin dalam ruang yang dapat dijadikan contoh dan dianggap kurang dapat mengayomi bawahannya. Namun sebagian besar perawat ruang sudah menganggap bahwa kepala ruang yang mereka sangat baik dalam memimpin di ruangan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis (H_3) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat diperoleh hasil sebesar 0,085. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel beban kerja yang lebih baik membuat Kinerja Perawat juga menjadi lebih baik. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,305 dengan signifikansi sebesar 0,196. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel Beban mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Perawat. Namun tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan dengan Kinerja perawat di RSUD Kota Semarang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Benjamin O. Omolayo dan Olajumoke C. Omole (2013) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja. Berdasarkan data primer yang dilakukan dengan wawancara dengan pihak dari RSUD Kota Semarang, maka dapat disimpulkan mengenai hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Ruang RSUD Kota Semarang. Keluhan-keluhan yang disampaikan mengenai permasalahan beban kerja di rumah sakit yang sangat berat dikarenakan pembagian jumlah perawat yang bertugas di masing-masing ruangan belum merata merupakan hal yang benar. Namun sebagian besar perawat ruang sudah menganggap bahwa beban dari pekerjaan yang mereka miliki selama ini memang sudah sesuai dengan standar pelayanan di RSUD Kota Semarang. Dimana pelayanan yang utama dan optimal harus selalu diberikan dan diutamakan kepada pasien yang berobat. Namun, jumlah rekan kerja juga menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam masalah pemerataan beban kerja perawat di RSUD Kota Semarang. Beban kerja yang

terdistribusi secara merata pada masing-masing ruangan rawat inap di RSUD Kota Semarang, akan dapat memperingan tugas perawat dalam melayani pasien yang sakit. Banyaknya jumlah rekan kerja yang ikut bertugas di ruangan juga menjadi hal yang dapat berguna apabila salah seorang perawat mengalami kelelahan sehingga dapat digantikan sementara tugas untuk melayani pasien. Dimana hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai peran yang cukup tinggi dimata perawat ruang RSUD Kota Semarang. Dengan ini pembagain beban kerja secara merata di masing-masing ruangan menjadi hal yang tidak terlepas dari usaha RSUD Kota Semarang dalam perbaikan pelayanan agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini, serta sesuai dengan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dapat diterima. Hal tersebut terbukti dari hasil perhitungan uji t, hasil uji t menyatakan nilai t_{hitung} untuk variabel pemberian insentif adalah sebesar 2,472 dengan probabilitas sebesar 0,016. Dengan menggunakan taraf signifikan 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dapat diterima. Hal tersebut terbukti dari hasil perhitungan uji t, hasil uji t menyatakan nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 11,208 dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikan 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
3. Hipotesis kedua (H_3) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dapat diterima. Hal tersebut terbukti dari hasil perhitungan uji t, hasil uji t menyatakan nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja adalah sebesar 1,305 dengan probabilitas sebesar 0,196. Dengan menggunakan taraf signifikan 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perawat.
4. Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,801 yang berarti bahwa variabel independen pemberian insentif, kepemimpinan dan beban kerja berkontribusi dalam mempengaruhi variabel dependen kinerja perawat sebesar 80,1%. Sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Keterbatasan

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan. Karena keterbatasan yang ada, hal tersebut dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan bagi penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan dari penelitian ini adalah pada hasil pengisian kuesioner terutama untuk jenis pertanyaan terbuka masih terdapat beberapa jawaban kosong, sehingga informasi yang diperoleh dalam penelitian ini terbatas.

Saran

1. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain pemberian insentif, kepemimpinan, dan beban kerja Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang. Hal ini dikarenakan, dalam penelitian ini variabel tersebut hanya mampu menjelaskan 80,1% pengaruh terhadap kinerja perawat. Penelitian ini belum memasukkan variabel atas aspek lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini.
2. Dalam penelitian mendatang disarankan untuk menambah jumlah sampel dalam penelitian agar bisa mendapat hasil yang optimal.
3. Pertanyaan terbuka dapat diganti dengan interview langsung, mengingat dalam penelitian ini banyak pertanyaan terbuka yang masih kosong.

REFERENSI

- Ali, Zaidin. H. 2001. *Dasar-Dasar Keperawatan Profesional*. Jakarta : Widya Medika.
- Atambo, W. N. et al. 2013. "The role of employee incentives on performance: a survey of public hospitals in Kenya". *Global Business and Economics Research Journal*, 2(12): 29-44.
- Bastian. 2001. *Perbandingan Konsep Kinerja*. Jakarta : Gramedia.
- Benjamin dan Olajumoke. 2013. "Influence of Mental Workload on Job Performance International". *Journal of Humanities and Social Science Vol. 3 No. 15*
- Budi Widiastuti. 2006. *Pengaruh Beban Kerja Motivasi dan Kemampuan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Tengah*. Semarang : Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Daft, Richard L. 2009. *Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat
- Depkes RI. 2002. Keputusan Menkes RI No. 228/MENKES/SK/III/2002 tentang *Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit yang Wajib Dilaksanakan Daerah*.
- Faizin, A & Winarsih, (2008). *Hubungan Tingkat Pendidikan Dan Lama Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali*. Diambil pada tanggal 15 Maret 2015 dari . <http://eprints.ums.ac.id/1104/1/3g.pdf>
- Ferdinand, Augusty. 2006, *Metode Penelitian Manajemen Edisi 2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Friska. 2004. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.



- Irwandy. 2007. *Faktor-faktor yang berhubungan dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar Tahun 2006*. Makasar: Universitas Hasanuddin. Diambil pada tanggal 15 April 2014 dari [Http://irwandykapalawi.wordpress.com](http://irwandykapalawi.wordpress.com)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama. Bandung : PT. Remaja Rsodakarya.
- Marquis dan Huston. 2010. *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan. Teori dan Aplikasi*. Alih bahasa: Widyawati dan Handayani. Jakarta : EGC.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mazura et al. 2012. "Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkulu)". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Volume 1, No 1, Des, 2012 hlmn 19-27*
- Munandar, AS. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia Press.
- Menpan. 2010. *Definisi Beban Kerja*. Diambil pada tanggal 15 April 2014 dari [Http://www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id)
- Nasution, H. 2005. *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Medan :USU Press.
- Nurnaningsih et al. 2012. "Hubungan Beban Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pemberian Pelayanan Kesehatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar." *Jurnal Keperawatan Volume 1, No.2, ISSN : 2302-1721*
- Nursalam. 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*, Jakarta : Salemba Medika.
- Potter & Perry. 2005. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses & Praktek*. Edisi 4. Vol 1. Jakarta : EGC.
- Prihatini. 2007. *Analisis Hubungan baban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Medan. Diambil padatanggal13 Maret 2015 dari <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/7003/1/057010018.pdf>
- Rahayu et al. 2013. "Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN cabang Madiun". *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA); Vol. 1*
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Duabelas. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Sarwoto. 2000. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*. Jilid 2. Edisi Keenam. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sekaran, Uma. 2011 *Research Methods For Business (Metodologi Penelitian untuk Bisnis)*. Jakarta : Salemba Empat
- Soegihartono, A. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang)". *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol.3 No.1:123-140*.
- Sondang, P. Siagian. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.



- Sudarma, Momon. 2008. *Sosiologi Untuk Kesehatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto. 2008. *Mengenal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Jogjakarta : Penerbit Mitra Cendikia.
- Tika, Moh Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, Ed. Baru 8.
- Wahyudi. 2006. *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.