

TUGAS AKHIR

PENGARUH INSENTIF DAN PELATIHAN SUMBER DAYA

MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH

SAKIT MITRA PARAMEDIKA



DISUSUN OLEH :

LORDA MARIA

16001082

AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YPK

YOGYAKARTA

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Insentif dan Pelatihan Sumber Daya Manusia
terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Mitra Paramedika

Nama : Lorda Maria

Nim : 16001082

Program Studi : Manajemen Administrasi

Tugas Akhir ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir Program
Studi Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta pada :

Hari : Rabu

Taggal : 26 Juni 2019

Mengetahui:

Dosen Pembimbing

Dwi Wahyu Pril Ranto., S.E, M.M.
NIK:10600102

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH INSENTIF DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Laporan Akhir ini telah diajukan pada Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan akhir pendidikan pada Program Studi Manajemen Administrasi.

Disetujui dan disahkan pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 03 Juli 2019

Tim Penguji

Ketua

Anung Pramudyo, S.E., M.M
NIP. 19780204 200501 1 002

Anggota

Sarjita, SE., M.M
NIK. 11300114

Mengetahui
Direktur AMA YPK

Anung pramudyo, S.E., M. M.
NIP. 19780204 200501 1 002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lorda Maria

Nim : 16001082

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Insentif dan Pelatihan Sumber Daya Manusia
Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun kecuali tersebut dalam referensi dan bukan merupakan hasil karya orang lain sebagian maupun secara keseluruhan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum.

Yogyakarta, 2019

Yang membuat pernyataan

Lorda Maria

MOTTO

- ❖ **The lost time is never found**
- ❖ **Jangan tunggu sampai besok apa yang bisa anda lakukan maka lakukanlah sekarang**
- ❖ **Jangan pernah membandingkan kehidupanmu dengan orang lain, karena setiap orang memiliki garis kehidupan yang berbeda.**
- ❖ **Ora et labora**
- ❖ **Ketika kamu gagal maka saat itu kesuksesanmu sedang tertunda.**
- ❖ **Ketika orang lain bisa, maka kita juga harus bisa melakukan hal yang lebih.**
- ❖ **Bersusah-susah dahulu bersenang-senang kemudian.**
- ❖ **Jangan seorang pun menganggap engkau rendah karena engkau muda. Jadilah teladan bagi orang-orang percaya, dalam perkataanmu, dalam tingkah lakumu, dalam kasihmu, dalam kesetiaanmu dan dalam kesucianmu.**

Kitab Suci (1 Korintus 15:33-34).

PERSEMBAHAN

Dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini penulis tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan Rasa Hormat, Terimakasih serta ucapan persembahan Tugas Akhir ini kepada:

1. Orang tua saya yaitu :Alm. Bapak saya Drs. Antonius Jaka Langkop dan Ibu saya Yohana Menik yang telah membesarkan, mendidik, membimbing dan membesarkan saya, mereka yang telah banyak membantu saya melewati proses demi proses dan selalu memberi saya harapan untuk tidak pernah berhenti ini semua tidak lepas dari Motivasi, Materi, Support, serta Doa dan Restu dari mereka.
2. Kakak saya Ideta Laura Dega dan Suaminya Paulus Numpa, Adik saya Yunita Yusevina, dan Kristina Krinjam yang paling saya cintai dan saya sayangi yang selalu memberikan saya dukungan serta doa restu.
3. Seluruh keluarga besar dari mama dan bapak saya yang telah banyak mensupport dan membantu dari hal materi maupun keuangan selama saya menempuh pendidikan di bangku kuliah.
4. Seluruh karyawan dan staff di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika yang telah mau berbagi ilmu dan mau menerima saya untuk praktek di instansi tersebut, guna untuk memenuhi syarat pelengkap Tugas Akhir.
5. Untuk teman – teman serta Sahabat saya yang selalu memberi dukungan dan setia menemani saya berjuang dalam suka maupun duka yaitu My Squad (Nurul, Devita, Eka, Levina, Cici, Usy, dan Iliya) dan teman-teman

Kos Merpaty Girl (Desi,Tika, Feny, Andi Wulandari, dan Dece) beserta teman seperjuangan Angkatan 2016 (Mars, Map, dan Maof).

6. Romo/Pastor Antonius Susanto OMI yang selalu menasehati saya dan menjadi motivator bagi saya selama jauh dari orang tua, serta teman – teman Komunitas PPDM (Putera – Puteri De Mazenod)yang saya cintai dan saya banggakan.
7. Bapak Anung Pramudyo, S.E., M.M. selaku Direktur Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta.
8. Dosen Pembimbing Tugas Akhir dan Dosen Wali Bapak Dwi Wahyu Pril Ranto, S.E., M.M.
9. Seluruh Staf Pengajar Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta.
10. Semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu.

Kami harap semoga Tugas Akhir ini dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan, sebagai referensi yang akan datang dan berguna bagi siapa saja yang membutuhkan.

Penulis menyadari bahwa Tugas akhir ini masih ada banyak kekurangan lainnya, untuk itu penulis mengharapkan adanya saran dan masukan.

Yogyakarta, 2019

Penulis

Lorda Maria

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas Segala Berkah, rahmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan lancar tanpa ada halangansuatuapun.

Tugas Akhir ini dilaksanakan sebagai persyaratan untuk kelulusan pendidikan pada Program Studi Diploma III Manajemen Administrasi Rumah Sakit.

Dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini penulis tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Bapak Anung Pramudyo, S.E., M.M. selaku Direktur Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta.
2. Dosen Pembimbing Dwi Wahyu Pril Ranto, S.E., M.M.
3. Seluruh Staf Pengajar Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta.
4. Teman-teman Manajemen Administrasi angkatan 2016 atas kebersamaannya selama ini.
5. Hanna Ibu Anna Fauziah, Amd, Sek. Pembimbing Lapangan PKL di Rumah Sakit Mitra Paramedika yang dengan sabar membantu saya dalam memberikan informasi dan data sehingga mempermudah saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir.
6. Dan Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Saya harap semoga Tugas Akhir ini dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan, sebagai referensi yang akan datang dan berguna bagi siapa saja yang membutuhkan.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih ada banyak kekurangan lainnya, untuk itu penulis mengharapkan adanya saran dan masukan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK/RINGKASAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Batasan Masalah.....	3
E. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Insentif.....	5

B. Pelatihan	13
C. Kinerja Karyawan.....	20
D. Penelitian Terdahulu.....	23
E. Hipotesis Penelitian	24
F. Model Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
C. Populasi dan Sampel.....	27
D. Jenis Data dan Sumber Data.....	28
E. Metode Pengumpulan Data	29
F. Definisi Operasional.....	30
G. Uji Kualitas Instrumen	31
H. Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran RSUD Mitra Paramedika.....	35
B. Hasil Penelitian.....	65
C. Pembahasan	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.1 Jenis Pelayanan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika	44
Tabel 4.2 Daftar ketenagaan Dokter RSUD Mitra Paramedika.....	51
Tabel 4.3 Daftar Tenaga Medis di RSUD Mitra Paramedika	56
Tabel 4.4 Daftar Tenaga Non Medis di RSUD Mitra Paramedika	63
Tabel 4.5 Daftar Direktur RSUD Mitra Paramedika	66
Tabel 4.6 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.7 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.8 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	69
Tabel 4.9 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Kerja	70
Tabel 4.10 Jumlah responden berdasarkan pendidikan.....	71
Tabel 4.11 Hasil Validitas Item Pernyataan Insentif	72
Tabel 4.12 Hasil Validitas Item Pernyataan Pelatihan.....	73
Tabel 4.13 Hasil Validitas Item Pernyataan Kinerja Karyawan	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Rehabilitas	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	75
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	25
Gambar 4.1 Logo RSKBIA.....	41
Gambar 4.2 Logo Rumah Sakit Umum.....	42
Gambar 4.3 Struktur organisasi RSU Mitra Paramedika.....	46

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data Karakteristik Responden

Lampiran 3 Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran 4 Output Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Lampiran 5 Output Uji Validitas

Lampiran 6 Uji Reliabilitas

Lampiran 7 Uji Regresi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Paramedis Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika berjumlah 50 orang yang semuanya dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dan wawancara langsung. Adapun teknis analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan uji hipotesis yang digunakan yaitu uji (t) dan uji determinasi (R^2).

Hasil penelitian menyatakan Berdasarkan hasil Uji t dinyatakan variable Insentif (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika. Berdasarkan hasil Uji t dinyatakan variable Pelatihan (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika. Berdasarkan hasil Uji F dinyatakan secara simultan (Serentak) variable Insentif (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika. Berdasarkan hasil Uji determinasi (R^2) variable independen yaitu Insentif (X1) dan Pelatihan (X2) memiliki kontribusi sebesar 16,3%, untuk mempengaruhi Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika sedangkan sisanya sebesar 83.7% dipengaruhi oleh Variabel lain.

Kata Kunci : *Insentif, Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan alternatif yang baik dalam memaksimalkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Pemberdayaan ini dapat dilakukan melalui desain pekerjaan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif. Keberhasilan dan peningkatan produksi untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh suasana individu-individu yang melakukan pekerjaan tersebut.

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Pembangunan di segala bidang mengakibatkan kehidupan masyarakat semakin modern. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat.

Pemberia insentif dan pelatihan sumber daya manusia tentunya , sangat diperlukan. Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan.

Sehingga karyawan dalam kondisi seperti ini, juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap yang diperlukan oleh suatu instansi.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pemberian insentif, pendidikan dan pelatihan. Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam geraknya ke masa depan.

Pentingnya pemberian insentif, pendidikan, dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Insentif, Pendidikan, dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, insentif, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah pelatihan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah Insentif dan Pelatihan Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika.
2. Untuk menguji pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika.
3. Untuk menguji pengaruh Insentif dan Pelatihan Sumber Daya Manusia secara simulta terhadap Kinerja Karyawan.

D. Batasan Masalah

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas, maka penulis memfokuskan pada 2 faktor penting pada batasan masalahnya adalah Insentif dan pelatihan sumber daya manusia. Studi akan dilakukan terhadap karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika yaitu Paramedis (Perawat dan Bidan), Administrasi dan Case Mix. hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Penulis berharap hasil Penelitian ini dapat memberikan Manfaat bagi berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah wawasan maupun pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Pengaruh Insentif dan Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika

- a. Sebagai bahan masukan/ide-ide yang bersifat umum untuk memecahkan masalah dalam lingkungan Kerja Karyawan.
- b. Sebagai bahan untuk memahami mengapa pemberian Insentif sangat penting bagi Karyawan.
- c. Sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Bagi AMA YPK Yogyakarta

- a. Diharapkan berguna dan menambah pengetahuan bagi perkembangan Ilmu Manajemen Administrasi terutama di Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Sebagai bahan referensi bagi Mahasiswa selanjutnya dan bahan pustaka dan referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai Pengaruh Insentif dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan khususnya di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Insentif

Penting bagi perusahaan untuk dapat mensejahterakan karyawannya, ini dilakukan dengan maksud untuk memproteksi karyawan bersangkutan yang berprestasi agar loyal terhadap perusahaan. Tidak dapat dipungkiri pada saat ini kompetisi antar perusahaan sangatlah ketat, perusahaan dituntut mampu untuk bersaing secara sehat dan itu semua harus ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

1. Pengertian Insentif

Insentif merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu disamping sebagai pembangun dan pemelihara harapan-harapan karyawan.

Ada berbagai pendapat tentang pemaknaan insentif ini, seperti yang diungkapkan Oleh:

- a. Siagian (2012:252), mengungkapkan bahwa : “Kepentingan pekerja harus memungkinkannya untuk mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat”.

langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku karyawan yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal.

- b. Menurut Simamora (2011:544) insentif merupakan: “Tambahan kompensasi di luar gaji dan upah yang diberikan organisasi”. Sedangkan menurut Gorda (2012:41) Insentif adalah: “Suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktifitas kerjanya dalam organisasi”. Insentif merupakan sarana memotivasi dan menimbulkan dorongan, penghargaan atau ganjaran untuk memotivasi para pekerja agar produktifitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
- c. Menurut Harsono (2010: 21) berpendapat: Insentif adalah “setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang di berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik”.
- d. Heidjacman dan Husnan (2011:161) mengemukakan, Bahwa pengupahan insentif dimaksudkan “untuk memberikan upah atau gaji

yang berbeda. Jadi dua orang karyawan yang mempunyai jabatan yang sama bisa menerima upah yang berbeda di karenakan prestasi kerja yang berbeda”. Disamping itu ada pendapat dari ahli lain tentang pengertian insentif. Insentif sebagai sarana motivasi dapat diberikan batasan perangsangan ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Jadi pada dasar jumlah insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa *financial* maupun *non financial*.

Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan instansi dapat tercapai.

2. Tujuan Pemberian Insentif

Dalam banyak kasus, seringkali kita menemukan informasi bahwa banyak karyawan yang memiliki prestasi sangat baik di perusahaanya seringkali bersikap tidak loyal dan memilih untuk mencari tempat bekerja yang dipandang lebih baik.

Banyak faktor yang dapat menyebabkan hal itu terjadi, diantaranya adalah kesempatan berkarir yang sempit dan yang sering kita jumpai adalah pemberian insentif baik yang bersifat *materil* dan *non materil* yang seringkali dipandang kurang memuaskan, padahal jika dilihat kebelakang

unsur yang terpenting dari sebuah perusahaan adalah Sumber Daya Manusia yang mumpuni dan dapat bersaing, Perusahaan/Instansi sudah seharusnya melakukan mitigasi resiko terkait dengan loyalitas karyawan khususnya karyawan yang berprestasi, dan ini berkaitan erat dengan tujuan pemberian insentif.

a. Menurut Nawawi (2011:373) tujuan Pemberian Insentif pada dasarnya adalah:

- 1) Sistem insentif didesain dalam hubungannya dengan sistem balas jasa (*merit system*), sehingga berfungsi dalam memotivasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban atau tanggungjawabnya.
- 2) Sistem insentif merupakan tambahan bagi upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya.

Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi, yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif.

Insentif dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya (Siagian, 2011:258).

- b. Menurut Handoko (2012:156) tujuan pemberian insentif kepada karyawan diantaranya adalah :
- 1) Memperoleh personalia yang qualified. Kompensasi yang diberikan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang telah bekerja di perusahaan lain.
 - 2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang. Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.
 - 3) Menjamin keadilan, Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi. Prinsip keadilan dalam administrasi kompensasi akan dibahas di belakang.
 - 4) Menghargai perilaku yang diinginkan, Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan, Prestasi yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-

perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

- 5) Mengendalikan biaya-biaya. Suatu program kompensasi rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusia pada tingkatbiaya yang layak, tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematik organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawan. Sistem insentif merupakan tambahan bagi upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya.

Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi, yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif Insentif dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya.

- c. Menurut Gorda (2011:156) tujuan pemberian insentif adalah:
 - 1) Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
 - 2) Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
 - 3) Meningkatkan produktivitas.

- 4) Dalam melakukan tugasnya, seseorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
- 5) Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
- 6) Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam instansi.
- 7) Mengendalikan biaya-biaya.

Suatu program kompensasi rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusia pada tingkatbiaya yang layak, tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawan.

3. Jenis-Jenis Insentif

Adapun Pendapat para ahli Mengatakan bahwa Jenis Insentif dapat dibedakan menjadi beberapa kelompok yaitu:

- a. Menurut Dessler (2011:141), terdiri dari 2 kelompok, yaitu :
 - 1) Insentif individual, yaitu insentif yang memberikan pemasukan lebih dan gaji di atas gaji pokok kepada karyawan individual yang memenuhi satu standar kinerja individual secara spesifik.
 - 2) Insentif kelompok, yaitu insentif yang memberi upah lebih dan di atas gaji pokok kepada semua anggota kelompok ketika kelompok atau tim secara kolektif mencapai satu standar yang

khusus untuk kinerja, produktivitas, atau perilaku sehubungan dengan kerja lainnya.

b. Menurut Hasibuan (2010:201), secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- 1) Insentif *materiil/financial* adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.
- 2) Insentif *non materiil/non financial* adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.
- 3) Insentif Sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

Program Insentif yang Efektif Terdapat beberapa pedoman untuk mengembangkan insentif yang efektif, sebagaimana yang dikatakan oleh Hariandja (2011:271) sebagai berikut:

1. Bila output sulit dibedakan dan diukur, gaji atau upah langsung lebih tepat.
2. Bila karyawan tidak dapat mengontrol kuantitas keluaran, upah berdasarkan waktu lebih tepat.

3. Bila penundaan dalam kerja sering terjadi dan di luar kontrol karyawan, tidak praktis untuk mengaitkan upah kerja dengan output mereka.
4. Umumnya insentif dikaitkan dengan kuantitas, bukan mutu barang. Bila mutu merupakan hal yang sangat penting, upah berdasarkan waktu lebih tepat.
5. Menerapkan insentif menuntut investasi dalam perekayasaan industrial, analisis metode, dan perhitungan biaya per unit.

Sedangkan Dessler (2011:180) menjelaskan bahwa insentif akan efektif apabila :

- a. Unit-unit keluaran dapat diukur.
- b. Ada hubungan yang jelas antara usaha karyawan dan kuantitas output.
- c. Pekerjaan dibakukan, aliran kerja teratur, atau jika mutu itu penting, mudah diukur dan dikontrol.
- d. Mutu kurang penting dibandingkan dengan kuantitas, atau bila mutu itu penting, dapat dengan mudah diukur atau dikontrol.
- e. Kondisi kompetitif menuntut bahwa biaya tenaga kerja unit diketahui.

B. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan bentuk upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dengan harapan kinerja yang

dihasilkan dapat meningkat. Akan tetapi kebanyakan perusahaan ketika sudah mendapatkan Sumber Daya Manusia yang di inginkan, perusahaan kurang memperhatikan kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki. Sehingga kemampuan alamiah yang dimiliki karyawan yang semakin lama semakin memudar.

Oleh karena itu diperlukan pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan. Kepedulian terhadap kualitas dan peran Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dijumpai pada semboyan dan doktrin militer, yaitu man *behind the gun* yang artinya senjata secanggih apapun tidak berarti, apabila tidak disertai kualitas sumber daya manusia berkualitas yang berada dibelakang senapan atau senjata tersebut.

Adapun Pengertian Pelatihan Menurut para ahli yaitu:

- a. Pelatihan Menurut Mondy (2008).

“Pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini”.

- b. Menurut Raymond (2013).

Pelatihan (training) adalah upaya yang telah direncanakan untuk membantu karyawan tentang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut agar lebih mudah dalam menyelesaikannya.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk

menambah pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat memaksimalkan kemampuan karyawan guna meningkatkan kualitas diri sebagai usaha untuk mencapai tujuan perusahaan/Instansi.

2. Tujuan diadakannya pelatihan Menurut Mangkunegara (2004)

Adapun tujuan-tujuan diadakannya Pelatihan adalah:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Menghindarkan keusangan.
- i. Meningkatkan perkembangan pegawai

3. Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Simamoro jenis pelatihan terdapat Lima macam yaitu:

- a. *Skill Training* (Pelatihan Keahlian) Adalah jenis pelatihan yang diadakan untuk mempelajari hal baru yang berhubungan dengan pekerjaannya.
- b. *Retraining* (Pelatihan Ulang) Adalah jenis pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang menghadapi tuntutan yang terus berkembang seperti teknologi dan ilmu pengetahuan.

- c. *Cross Functional Training* (Pelatihan Lintas Fungsional) Adalah jenis pelatihan yang menganjurkan karyawan lain untuk menguasai aktivitas diluar pekerjaannya, contohnya adalah meminta staff bagian keuangan untuk membantu HRD dalam proses seleksi karyawan.
- d. *Creativy Training* (Pelatihan Kreativitas) Adalah jenis pelatihan yang menjelaskan bahwa kreatifitas merupakan bukan sebuah bakat, melainkan sebuah skill yang bisa untuk dipelajari, seperti marketing dll.
- e. *Team Training* (Pelatihan Tim) Adalah jenis pelatihan yang bertujuan untuk mengajarkan keryawan agar mempunyai kerjasama Tim dengan baik, sehingga tujuan bisa diselesaikan dengan cepat dan tepat.

4. Metode-metode Pelatihan

Menurut Bambang (2011) Teknik pelatihan dibagi menjadi 2 yaitu:

- a. Pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) Adalah metode pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang dilakukan ditempat kerja dengan didibawah pengawasan oleh karyawan yang sudah berpengalaman dan terlatih.

Berikut macam-macam metode *on the job training*:

- 1) *Coaching* (Bimbingan) Adalah suatu pelatihan dimana pelaksanaanya tidak direncanakan. Metode ini

biasanyaberlangsung ditempat kerja yang dilakukan oleh atasan dengan peserta pelatihan yang dibimbing bagaimana cara untuk melakukan pekerjaan dan memecahkan suatu masalah.

2) Instruksi Pekerjaan Adalah teknik pelatihan yang terdapat seorang supervisor atau bisa dikatakan sebagai pelatih yang bertugas untuk memberikan instruksi mengenai bagaimana melakukan suatu pekerjaan.

3) *Apprenticeship* (Program Magang) Adalah metode pelatihan yang mengkomparasikan antara pelajaran yang sudah didapat di ruang kelas kemudian di aplikasikan ke lapangan.

b. Pelatihan di luar tempat kerja (*off the job training*) Adalah metode pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang dilakukan diluar tempat kerja dan diluar mengerjakan pekerjaan rutin.

1) Teknik Simulasi Adalah teknik pelatihan yang dilakukan di suatu tempat yang dirancang dengan keadaan seperti nyata. Mulai dari peralatan dan perlengkapan dibuat seperti tempat kerja yang sesungguhnya.

2) Presentasi Informasi Model dari metode presentasi informasi ini adalah penyajian informasi yang bertujuan untuk menyampaikan suatu konsep yang berisikan keterampilan bagi calon karyawan.

3) *Vestibule* Adalah bentuk pelatihan yang disediakan ruangan khusus atau ruang isolasi terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan. Metode ini dilaksanakan bisa sampai beberapa hari hingga beberapa bulan dengan pengawasan instruktur.

5. Prinsip Pelatihan

Menurut Marihot (2002) terdapat prinsip-prinsip dalam pelatihan yang penting dalam meningkatkan ke efektifan pelatihan, yaitu:

- a. Pengulangan (*Repetition*) Maksud dari pengulangan disini adalah kegiatan mengatakan sesuatu secara berulang-ulang agar pengetahuan yang didapat dapat tertanam diingatan dan sulit dilupakan.
- b. *Transference* Adalah kesesuaian antara pelatihan yang di ikuti dengan tugas yang di laksanakan di perusahaan. Sehingga dalam hal ini peserta yang mengikuti pelatihan akan mendapatkan banyak manfaat sehingga untuk kedepan dapat memudahkan dalam melaksanakan pekerjaanya.
- c. Umpan Balik (*Feedback*) Maksud dari *feedback* disini adalah peserta mendapatkan informasi mengenai kemajuanya setelah mengikuti pelatihan, dan mendapatkan masukan mana yang perlu ditingkatkan dan mana yang perlu dipertahankan.

6. Proses Penerapan pelatihan dikatakan efektif apabila diterapkannya proses pelatihan yang sistematis karena dengan hal tersebut dapat mendekatkan kepada tujuan perusahaan.

Menurut Bangun (2012) terdapat 4 (empat) langkah dalam pelaksanaan proses pelatihan yang terdiri dari kebutuhan pelatihan, perancangan pelatihan, pelaksanaan, dan penilaian. Kebutuhan Pelatihan Telah dijelaskan diatas bahwa salah satu tujuan pelatihan adalah sebagai langkah untuk mencapai visi perusahaan.

Oleh karena itu sebelum melaksanakan pelatihan harus terlebih dahulu dilakukan diagnosa dan analisis mengenai masalah-masalah kinerja karyawan.

Karena selain pelatihan terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti: motivasi, pemberian kompensasi, dll.

Dalam hal mendiagnosa kebutuhan pelatihan terdapat tiga sumber yang dapat menjadi pertimbangan, yaitu:

- a. Analisis organisasional adalah proses dimana pihak manajemen melakukan analisis yang dapat dilihat melalui keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dalam periode sekarang untuk disesuaikan dengan periode dimasa yang akan datang.

- b. Analisis pekerjaan Adalah cara membandingkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan dengan standar pekerjaan.
- c. Analisis individual Adalah cara menganalisis karyawan dengan cara melakukan survey terhadap individu karyawan. Karena dengan melakukan survey maka pihak manajemen akan memperoleh informasi penting mengenai kebutuhan pelatihan.

C. Kinerja Karyawan

Mengacu kepada pendapat Mathis dan Jackson (2012) mengenai kinerja yaitu pada dasarnya seperti apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dan kinerja mempengaruhi seberapa besar seorang karyawan memberikan kontribusi untuk perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan dapat dimulai dari perbaikan kinerja individu lalu kelompok. Dan di beberapa perusahaan kinerja karyawan individual adalah faktor penentu sukses atau tidaknya suatu perusahaan.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Berikut ini di kemukakan beberapa definisi Kinerja menurut para ahli antara lain:

- a. Menurut Moenir (2011) mengungkapkan kinerja bahwa :
“Hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu dan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam

menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level performance*”. Biasanya orang yang *level performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang level-nya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau ber-*performance* rendah”.

- b. Mathis dan Jackson (2011:189) mengungkapkan bahwa kinerja :
 “Para karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional.”

Dari beberapa pendapat diatas, penulis sampai pada pemahaman bahwa kinerja sebagai sesuatu yang dilakukan karyawan yang membutuhkan suatu keahlian dan keterampilan untuk memberi kontribusi terhadap perusahaan untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Bilaseorang karyawan mempunyai keberhasilan dalam kinerja maka dapat disebut produktif, begitu pula sebaliknya.

2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis,2011) Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang

diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Dessler,2012).

Penilaian prestasi karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja karyawan, yaitu atasan karyawan langsung, dan atasan tak langsung. Selain itu, kepala bagian personalia berhak memberikan penilaian prestasi terhadap semua karyawannya sesuai data yang ada di bagian personalia (Mangkunegara, 2011).

3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik Sumber Daya Manusia yang ada dalam organisasi.

Mangkunegara (2011:67), penilaian dengan berdasarkan *judgement based performance appraisal*.

Adapun indikator menurut Mangkunegara (2011:67) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja
 - 1) Tanggung jawab

- 2) Ketelitian
 - 3) Keterampilan
 - 4) Keberhasilan
- b. Kuantitas kerja
- 1) Efektivitas dan efisiensi karyawan
 - 2) Pencapaian target
 - 3) Ketepatan Waktu
 - 4) hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan
 - 5) Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya.

D. Penelitian Terdahulu

Berikut ini yang disajikan beberapa penelitian yang telah dilakukan terdahulu berkaitan dengan Insentif dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.

1. Saragih (2010:28) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Insentif dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Tebing Tinggi" dimana secara parsial variabel Insentif dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMA Negeri di Kota Tebing Tinggi, dengan nilai t-hitung sebesar 2.096 dan berada pada taraf signifikansi $0,010 < 0,05$.

2. Fandy Gunawan, 2017 dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Lautan Teduh Interniaga”. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan keadilan sebagai variabel moderasi pada PT Lautan Teduh Interniaga. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan objek penelitian karyawan PT Lautan Teduh Interniaga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan keadilan memperkuat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

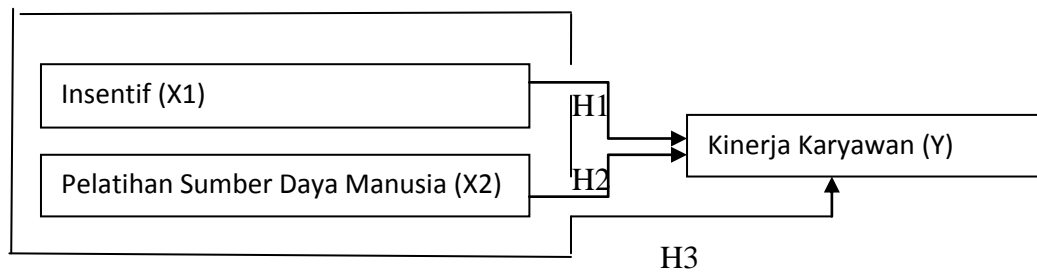
E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian. Sehingga berdasarkan teori dan masalah yang ada, maka hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Insentif diduga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika.
- H2: Pelatihan Sumber Daya Manusiadiduga berpengaruhpositif terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika.
- H3: Insentif dan Pelatihan diduga berpengaruh serentak terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika.

F. Model Penelitian

Berdasarkan teori yang telah diungkapkan sebelumnya, maka dapat disusun model penelitian berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), pengertian objek penelitian adalah sarana ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, *valid*, dan *Reliabel* tentang suatu hal (Variabel tertentu).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa objek penelitian merupakan sasaran ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu, Oleh karena itu penulis memilih Objek Penelitian yaitu: Karyawan Paramedis (Bidan, dan Perawat), Administrasi dan Case Mix di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika yang berlokasi di Jl.Raya Ngemplak Kemasan Widodomartani Ngemplak Sleman Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 5 Mei 2019

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Ferdinan, 2014 : 171) definisi populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok yang kejadian atau minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran 2006) populasi dalam penelitian ini adalah Paramedis (Perawat dan Bidan), Administrasidan Case Mix yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Menurut Ferdinan,(2014).Sampel adalah subset dari populasi,terdiri dari beberapa anggotapopulasidengan meneliti sampel seorang peneliti dapat menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi untuk seluruh populasi. Selanjutnya (dalam Sekaran, 2003), menentukan ukuran sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sesuai utuk sebagian penelitian. Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden adalah untuk menghemat biaya, tenaga dan keterbatasan waktu. Oleh itu peneliti menentukan sampel sebanyak 50 responden menggunakan teknikKuesioner terhadap 50 orang dari Karyawan dan yang dianggap dapat mewakili populasi yaitu: Karyawan Paramedis (Bidan, dan Perawat) terdiri

dari 31 orang, Administrasi 19 orang dan Case Mix 10 sebanyak orang di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika.

D. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari narasumber atau informan yang dianggap berpotensi dalam memberikan informasi yang relevan dan sebenarnya terjadi dilapangan, Data Primer biasanya disebut data asli.

Oleh Karena itu peneliti memilih Pengumpulan Data Primer dengan melakukan survey langsung ke Lapangan Yaitu Karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data akurat.

Dengan adanya Kuesioner yang dibagikan kepada responden tersebut meliputi indentitas serta tanggapan dari responden, maka dapat memberikan data yang berhubungan dengan penelitian Insentif dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Sleman.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari semua sumber yang sudah ada dalam artian peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan

data-data yang telah ada, dan diperoleh dari dokumentasi organisasi, buku-buku, pencarian situs internet dan studi pustaka

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu berupa:

1. Angket atau kuesioner(*questionnaire*)

Kuesioner merupakan seperangkat pernyataan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi tertulis dari responden berkaitan dengan variabel penelitian. Tujuan utama dari pembuatan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan, memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin (Singarimbun, 1995). Kuesioner ini merupakan daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan pada para responden secara langsung sehingga hasil pegisiannya akan lebih jelas dan akurat.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung kelapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada para di Rumah Sakit Umum tersebut. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi dimana pewawancara melontarkan pertanyaan-pertanyaan untuk dijawab oleh salah satu Karyawan Paramedis(Perawat) di Rumah Sakit Mitra Paramedika.

F. Definisi Operasional

1. Variabel Bebas (*Independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu positif maupun negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi:

- a. Insentif merupakan: “Tambahan kompensasi di luar gaji dan upah yang diberikan organisasi”. Insentif dapat diukur dengan indikator : Pemberian Bonus, Insentif Pemberian *materiil/financial*, dan Insentif *non materiil/non financial*
- b. Pelatihan merupakan bentuk upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dengan harapan kinerja yang dihasilkan dapat meningkat. Pelatihan dapat diukur dengan indikator : Pelatihan Keahlian, Pelatihan Ulang, dan *Cross Functional Training*.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau *dependent variable* menurut sugiyono (2009) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat ini adalah Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan adalah Hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu dan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level performance*”. Kinerja dapat diukur dengan indikator: Kualitas kerja, Kedisiplinan, Tanggung jawab, Pencapaian target dan Ketepatan waktu. Semua variabel diatas diukur dengan skala liktert dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju (skor 1)
- b. Tidak Setuju (skor 2)
- c. Ragu-ragu (skor 3)
- d. Setuju (skor 4)
- e. Sangat setuju (skor 5)

G. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas instrument digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2006:133) Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dan variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur atas apa yang seharusnya diukur.

Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat.

2. Uji Reliabilitas

Adapun untuk menguji reliabilitas instrument digunakan koefisien reliability alpha cronbach. Tujuan perhitungan koefisien keandalan adalah mengetahui tingkat keandalan jawaban responden. Jika nilai alpha lebih besar dari 0.60 maka kuesioner dapat dikatakan memenuhi konsep reliabilitas, sedangkan apabila nilai alpha lebih

kecil dari 0,60 maka kuesioner dapat dikatakan tidak memenuhi konsep reliabilitas sehingga pertanyaan tidak dapat dijadikan alat ukur penelitian(Ghozali, 2006:134).

H. Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Analisis Data

a. Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian kuantitatif analisis data menggunakan statistik. Statistif yang digunakan baerupa statistik deskriptif dan inferensial/induktif. Statistik inferensial dapat berupa parametris dan statistik non Parametris.

Peneliti menggunakan statistik inferensial bila penilitian dilakukan pada sampel yang dilakukan pada sampel yang dilakukan secara random.

Data selanjutnya disajikan dan diberikan pembahasan. Penyajian berupa Tabel. Analisis Kuantitatif merupakan analisis data yang didapat dari pengolahan data melalui rumusan yang tepat, yang kemudian dijelaskan dalam suatu uraian.

Analisis kuantitatif yang digunakan untuk mengukur lebih dari satu variabel adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

Jadi analisis data yang regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua, (Sugiyono,2012).

Persamaan untuk dua variabel prediktor adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

β_1, β_2 = Koefisien Regresi Linear Berganda

X_1 = Insentif

X_2 = Pelatihan Sumber Daya Manusia

Regresi Linear Berganda Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara Variabel Independen (Insentif dan Pelatihan) dengan Variabel Dependen (Kinerja Karyawan) apakah positif atau negatif

b. Analisis Kualitatif

Analisa Kualitatif adalah metode analisa data yang digunakan untuk menginterpretasikan data yang berupa keterangan dari responden maupun dari penelitian yang didapat dari data primer.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi parsial (t-test)

Uji Regresi T-test dilakukan untuk menguji hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa Insentif (X_1), Pelatihan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Uji Regresi T-test dilakukan untuk menguji hipotesis pertama dan menyatakan bahwa Insentif (X_1), dan Pelatihan

(X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kriteria pengujian hipotesis adalah apabila nilai Signifikansi Variabel insentif $< 0,05$ maka hipotesis diterima, sebaliknya jika signifikansinya $> 0,05$ maka hipotesis pertama ditolak.

b. Uji regresi simultan (F-test)

Uji Regresi simultan (F-test) dilakukan untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pelatihan (X1), dan insentif (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika. jika tingkat signifikan $< 0,05$ atau 5% , berarti bahwa pengujian signifikan pada taraf 5% atau hipotesis diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variasi variabel independen (Insentif dan Pelatihan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Dengan Rumus R^2 :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

$$R^2 = \text{Koefisien Determinasi}$$

$$R = \text{Koefisien Korelasi}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum RSU Mitra Paramedika

1. Profil Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika

- a. Nama Rumah Sakit : RSU Mitra Paramedika
- b. Jenis Rumah Sakit : Umum
- c. Alamat : Jl. Raya Ngemplak
Kemasan Widodomartani
Ngemplak Sleman DIY
- d. Kode Rumah Sakit : 3404179
- e. Kelas Rumah Sakit : D
- f. Telepon : 0274 4461098
- g. Nomor dan Tanggal Izin Pendirian : 506 tanggal 03 Juli 2007
Nomor dan Tanggal Izin
Penyelenggaraan : 503/5023/764/DKS/2018 dan
18 Mei 2018
- h. Kapasitas Tempat Tidur : 50 TT
- i. Kelas Rumah Sakit
Nomor dan Tanggal Penetapan : HK.02.03/I/1984/2014
Nomor dan Tanggal Akreditasi : KARS-SERT/326/XII/2016
- j. Pemilik Rumah Sakit : Yayasan Mitra Paramedika
- k. Direktur/Direktur Utama : dr. Ichsan Priyotomo

2. Sejarah Berdirinya RSU Mitra Paramedika

Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika merupakan sebuah Rumah Sakit Swasta yang bernaung di bawah Badan Hukum Yayasan Mitra Paramedika. Rumah Sakit ini terletak di Jl. Raya Ngemplak Kemasan Widodomartani Ngemplak Sleman Yogyakarta. Lokasi tersebut sangat strategis untuk memberikan pelayanan bagi masyarakat yang membutuhkan penanganan medis dengan segera.

Sejarah Singkat:

- a. Pada tanggal 6 Maret 2002 di mulai pembukaan BP/RB, dengan pelayanan saat itu meliputi:
 - b. Pelayanan UGD yang didukung oleh Bidan dan Dokter Jaga 24 jam
 - c. Poliklinik Dokter Spesialis Penyakit Dalam dan Spesialis Kandungan
 - d. Laboratorium klinik sederhana, dan rawat inap.
- e. Melihat perkembangan BP/RB yang cukup cepat maka mulai tahun 2003-2005 merubah diri menjadi RSKBIA, selain pelayanan di atas juga melayani Poliklinik Anak, Bedah (Operasi), THT, dan Gigi.
- f. Sehubungan tuntutan dari masyarakat untuk pelayanan yang lebih lengkap maka RSKBIA berubah menjadi RSU Mitra Paramedika. Dan mendapatkan izin penyelenggaraan sementara menjadi RSU Mitra Paramedika dari tanggal 09 September 2006 s/d 09 Maret 2007. Jenis pelayanannya meliputi UGD 24 jam, Poliklinik: Umum, Bedah, Penyakit Dalam, Anak, Kandungan, THT, dan Gigi, pelayanan Laboratorium sederhana, dan siap melayani operasi 24 jam. Untuk melengkapi syarat

perijinan sebagai RSU, berikutnya maka Yayasan membangun gedung baru disebelah barat.

- g. Pada tanggal 02 April 2007 mulai dioperasikan gedung baru sebelah barat sebagai sentral pelayanan rawat jalan dan kamar operasi. Pelayanan juga sudah dilengkapi dengan alat rontgen.
- h. Pada tanggal 28 September 2007 mendapatkan ijin tetap sebagai RSU. Kemudian semakin memantapkan pelayanan dengan melengkapi jenis-jenis pemeriksaan seperti penambahan pelayanan spesialis saraf, spesialis bedah tulang, pelayanan fisioterapi dengan SWD (*Shock Wave Diathermi*), penambahan alat laboratorium spektrofotometer dan haematologi automatic serta pelayanan homecare.
- i. Pada tanggal 1 Juni 2011 mulai dioperasikan gedung baru sebelah timur dan selatan untuk menunjang pelayanan rawat inap. Gedung sebelah timur dan selatan ini menjadi gedung sentral pelayanan untuk rawat inap. Dan juga telah dilakukan penataan untuk gizi dan laundry di ruangan yang terpisah dengan tempat memasak/dapur.

3. Visi, Misi, dan Moto

Adapun Visi, Misi, dan Moto yang ada di RSUD Mitra Paramedika yaitu :

a. Visi

Menjadikan Rumah Sakit sebagai sarana pelayanan kesehatan yang profesional dan paripurna, dengan penuh kasih sayang kepada pasien dan keluarganya serta lebih mengutamakan keselamatan pasien.

b. Misi

- 1) Menjadi Rumah Sakit yang terdepan sebagai mitra keluarga menuju sehat jasmani dan rohani.
- 2) Memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat sekitar secara terpadu, holistic dan profesional dengan biaya terjangkau. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, terutama masyarakat Ngemplak dan sekitarnya.
- 3) Bersama seluruh karyawan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Sehingga tercapai kepuasan pelanggan sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan secara adil dan merata sesuai dengan kemampuan.

c. Motto

“Pendamping Diwaktu Sakit, Sahabat Diwaktu Sehat”

4. Logo Beserta Isinya

Pada awal berdirinya, Rumah Sakit Mitra Paramedika memiliki Logo RSKBIA kemudian berubah tulisan menjadi RSU Mitra Paramedika.

a. Logo RSKBIA

Gambar 4.1

Logo RSKBIA



Arti Logo

- 1) Bendera bertuliskan "RSKBedah Ibu dan Anak" serta "Mitra Paramedika" melambangkan identitas instansi
- 2) Palang: melambangkan institusi kesehatan
- 3) Ibu dan anak: melambangkan kasih sayang
- 4) Bola dunia: melambangkan dunia tempat kita hidup bersama
- 5) Padi dan kapas: melambangkan kesejahteraan
- 6) Bisturi (pisau operasi): melambangkan bahwa kami siap melaksanakan operasi kapan pun (siap operasi 24 jam sehari)

7)Warna keseluruhan adalah hijau: melambangkan warna kesembuhanDunia ibu dan anak beserta bedah terangkul oleh RKBIAMitra Paramedika.

Arti Keseluruhan:

“Dunia Ibu dan Anak beserta bedah terangkul oleh RKBIAMitra Paramedika”.

b. Logo RSU Mitra Paramedika

Pada Tanggal 09 september 2006 mendapatkan ijin penyelenggaraan menjadi RSU Mitra Paramedika. Namun masih tidak berubah Logo semenjak dari awal berstatus Rumah Sakit Khusus Bedah Ibu dan Anak, dan kemudian menjadi Rumah Sakit Umum, yang berubah hanya tulisan ”RSKBedah Ibu &Anak” menjadi ”Rumah Sakit Umum.

Gambar 4.2
Logo Rumah Sakit Umum



5. Sarana dan Prasarana

Adapun Sarana dan Prasarana yang diberikan kepada pasien sebagai penunjang pelayanan kesehatan yang ada di RSUD Mitra Paramedika dan membantu layanan kesehatan di RSUD tersebut yaitu:

- a. Pelayanan Rawat Jalan oleh Dokter Umum maupun Dokter Spesialis
- b. Pelayanan Rawat Inap dengan kapasitas tempat tidur 50 tempat tidur,

terdiri dari :

Kelas Utama : 2 tempat utama

Kelas I : 4 tempat tidur

Kelas II : 10 tempat tidur

Kelas III : 28 tempat tidur

HCU : 2 tempat tidur

Bayi : 4 tempat tidur

Adapun Jenis Pelayanan yang tersedia di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika adalah Sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Pelayanan yang ada di RSUD Mitra Paramedika

No	KEGIATAN	HARI	PUKUL
a.	Poliklinik Umum	Setiap hari	24 jam
b.	Poliklinik Obsgyn a. dr. Taufik Rahman, SpOG b. dr. Agus Wahyu W., SpOG	Selasa & Kamis Sabtu Senin, Rabu, Jumat	17.00- 19.00 14.00- 16.00
c.	Poliklinik Anak 1. dr. Intan Fatah Kumara, SpA 2. dr. Uji Asiah, Sp. A	Selasa & Kamis Sabtu Senin, Rabu, Jumat	17.00- 19.00 14.00- 16.00
d.	Poloklinik Bedah 1. dr. Budi Cahyono Putro, SpB 2. dr. Fransisca Cristauriza ap, Sp.B	Senin, Rabu, Kamis, Sabtu Selasa, Jumat	17.00 – 19.00 16.00- selesai
e.	Poliklinik Penyakit Dalam 1. dr. Eko Budiono, Sp.PD 2. dr. Andri Rais	Senin, Rabu dan Jumat Selasa, Kamis, Sabtu	17.00 – 19.00 14.00- selesai
f.	Poliklinik Orthopedi dr. Meiky Fredianto, SpOT	Selasa dan Kamis	10.00 – Selesai
g.	Poliklinik Saraf dr. Fajar Maskuri, SpS	Senin, Selasa, Rabu & Jum'at	16.30 – 18.30
h.	Poliklinik Jantung		17.00 –

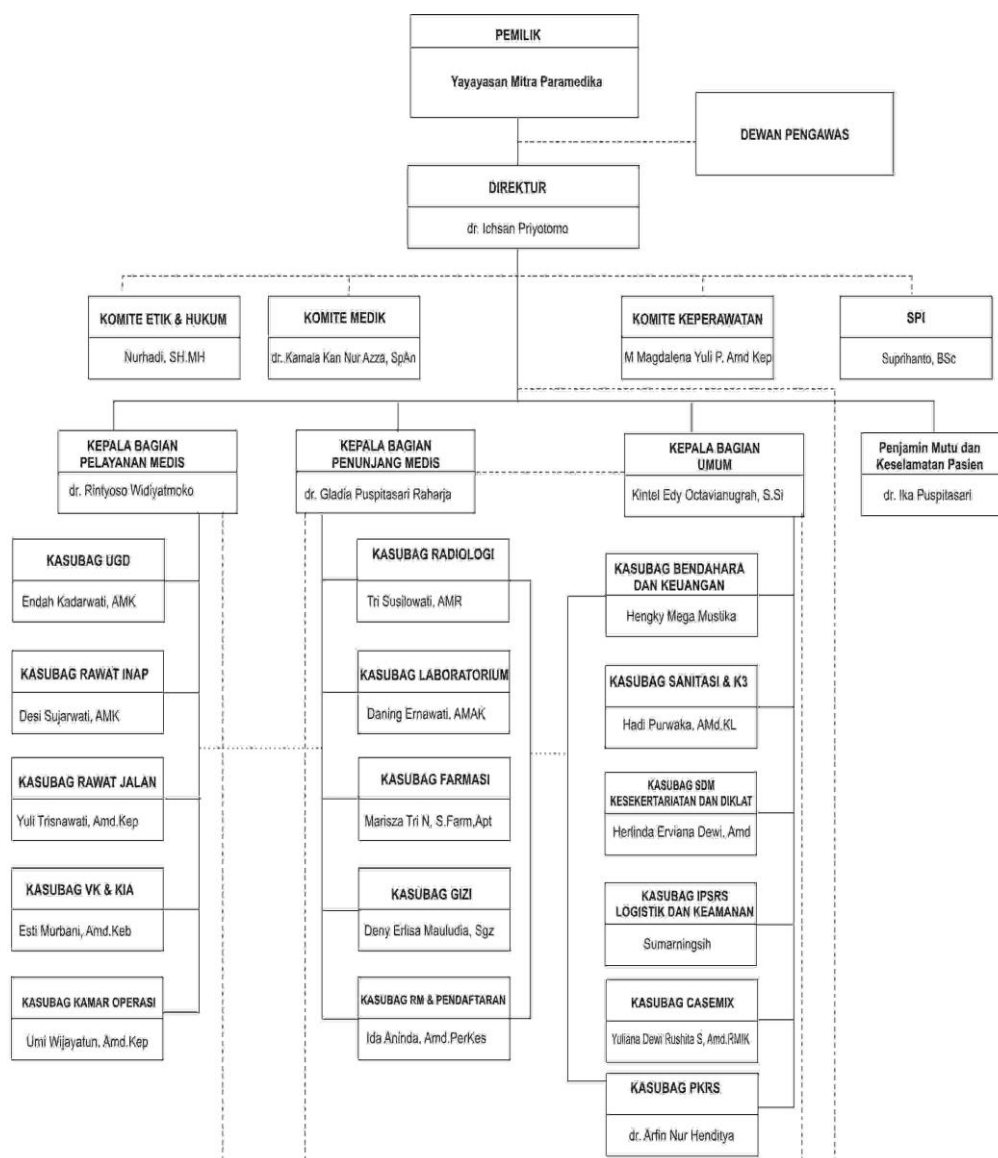
	dr. Hendri Purnasidha Bagaswoto, Sp.JP	Senin & Jumat	19.00
i.	dr.Dika Amelinda Irwanti Sp. THT-KL	Senin&Jumat	13.00- selesai
j.	dr.Rastro Aryandono, Sp. PK	Selasa & Jumat	16.00- selesai
k.	Dokter Radiologi dr. Rino Rusdiono, Sp.Rad USG Abdomen	Selasa dan Kamis	19.30 – Selesai
l.	Poliklinik Gigi drg. Laila, Sp. BM	Senin-Jumat	10.00- 13.00
m.	UGD	Setiap hari	24 jam
n.	Bidan	Setiap hari	24 jam
o.	Operasi	Setiap hari	24 jam
p.	Laboratorium	Setiap hari	24 jam
q.	Fisioterapi	Rawat Jalan : Selasa & Kamis	09.00- 12.00
		Rawat Inap : setiap hari kecuali hari minggu dan hari libur nasional	
r.	Ambulan	Setiap hari	24 jam
s.	Setiap hari	Setiap hari	24 jam
t.	Rawat Inap	Setiap hari	

Sumber : Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika (2019).

6. Struktur Organisasi RSU Mitra Paramedika

Berikut ini merupakan struktur organisasi RSU Mitra Paramedika
Periode 21 Maret 2017 s/d 13 Juli 2021.

Gambar 4.3
Struktur Organisasi RSU Mitra Paramedika
Periode 21 Maret 2017 s/d 13 Juli 2021



Sumber : Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika (2019).

Deskripsi kerja berdasarkan tugas dan wewenang yang dimiliki dalam tiap bagian pada RSUD Mitra Paramedika adalah sebagai berikut :

a. Direktur

Direktur RSUD Mitra Paramedika adalah seorang tenaga yang berpengalaman dibidang manajerial rumah sakit yang dipilih oleh yayasan Mitra Paramedika dan diberi wewenang untuk mengelola rumah sakit juga menjalankan wewenang yayasan serta mempertanggung jawabkannya dalam laporan tahunan.

Tanggung jawab Direktur adalah sebagai berikut :

- 1) Membuat dan melaksanakan Bussines Plan Rumah sakit
- 2) Mewakili Rumah Sakit dalam berhubungan dengan Masyarakat, Yayasan, Pemerintah, Karyawan Dan Organisasi.
- 3) Rumah sakit dalam berhubungan dengan masyarakat, yayasan, pemerintah, karyawan dan organisaasi profesi.
- 4) Bertanggung jawab terhadap semua pelayanan yang diselenggarakan di RSUD Mitra Paramedika.

Wewenang Direktur antara lain:

- 1) Menjalankan semua kegiatan pelayanan rumah sakit
- 2) Mengangkat dan memperkerjakan karyawan sebagai kebutuhan rumah sakit
- 3) Memakai anggaran sesuai perencanaan
- 4) Membuat keputusan sesuai prosedur

b. Kepala Bidang Pelayanan Medis

Tugas dan fungsinya adalah :

- 1) Mengkoordinasikan semua kebutuhan pelayanan dan keperawatan penunjang medis dan pendidikan di seluruh instalasi.
- 2) Melakukan pengawasan dan pengendalian penggunaan fasilitas dan kegiatan pelayanan medis dan keperawatan.
- 3) Mengawasi dan mengendalikan penerimaan dan pemulangan pasien.

Pelayanan medis terbagi menjadi beberapa instansi yang masing-masing dikepalai oleh kepala instalasi yang bertanggung jawab langsung kepada Direktur rumah sakit, antara lain :

a) Instalasi Rawat Inap

Bertugas mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan medis dan keperawatan di Instalasi Rawat Inap, memantau dan mengawasi penggunaan fasilitas serta menjaga mutu pelayanan di Instalasi Rawat Inap sejak penerimaan sampai pemulangan pasien.

b) Instalasi Rawat Jalan

Bertugas mengkoordinasikan seluruh kebutuhan pelayanan medis di Instalasi Rawat Jalan, memantau dan mengawasi penggunaan fasilitas serta kegiatan pelayanan di Instalasi Rawat Jalan, serta mengawasi penerimaan pasien.

c) Instalasi Rawat Darurat

Bertugas mengkoordinasikan seluruh kebutuhan pelayanan medis di Instalasi Rawat Darurat, memantau dan mengawasi penggunaan fasilitas serta kegiatan pelayanan di Instalasi Rawat Darurat, serta mengawasi penerimaan pasien.

d) Kebidanan dan Keperawatan

Tugas dan fungsinya yaitu melakukan bimbingan pelaksanaan, pemantauan, dan penilaian kegiatan asuhan dan pelayanan keperawatan, pelaksanaan etika profesi keperawatan dan peningkatan mutu keperawatan serta melakukan urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaan.

e) Instalasi Kamar Operasi

Bertugas antara lain mengkoordinasikan seluruh kebutuhan pelayanan kamar operasi, menjalankan semua kebutuhan pelayanan di Instalasi Kamar Operasi, serta mengawasi penerimaan pasien, dan pengembalian pasien yang mengalami operasi ke Ruang Rawat Jalan dan Rawat Inap.

c. Kepala Bidang Umum dan keuangan

Bidang Umum dan keuangan bertanggung jawab secara langsung kepada direktur.

Bidang umum dan keuangan membawahi 4 (empat) urusan yaitu:

1) Urusan Tata Usaha dan Personalia

Tugas dan fungsinya adalah menyelenggarakan semua kegiatan yang berhubungan dengan kepegawaian dan ketatausahaan dilingkungan rumah sakit, mengelola dan mencatat semua barang inventaris rumah sakit, melakukan pemilahan, penyusunan data untuk informasi tentang rumah sakit.

2) Urusan Administrasi

Tugas dan fungsinya adalah sebagai tenaga pengawas jalannya pelayanan, pengelola pelayanan serta penerimaan, dan pengeluaran uang.

3) Urusan Logistik, Gudang & Distribusi

Tugas dan fungsinya adalah menyediakan keperluan rumah tangga, makan, minum sehari-hari, dan pengadaan di rumah sakit.

4) Urusan Keuangan

Tugas dan fungsinya adalah melakukan penyusunan perencanaan kebutuhan, penyusunan anggaran dan pencatatan transaksi yang terjadi serta penyusunan pelaporan keuangan.

d. Kepala Bidang Pengembangan

Kepala Bidang Pengembangan membawahi Pembinaan Pelatihan Diklat, Pengembangan Program dan informasi, marketing promosi, dan koperasi karyawan.

7. Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika

Berikut ini merupakan daftar Sumber Daya Manusia yang ada di RSUD Mitra Paramedika berdasarkan ketenagakerjaan dan masing-masing kualifikasinya:

Tabel 4.2
Daftar ketenagaan Dokter RSUD Mitra Paramedika
Periode Akhir Februari 2019

No.	Ketenagaan	Kualifikasi	FT/PT
1.	DokterSpesialis		
	1. dr. Intan Fatah Kumara, Sp.A	Spesialis anak	FT
	2. dr. AgusWahyu Widayat, Sp.OG	Spesialis kandungan	PT
	3. dr. Taufik Rahman, SpOG	Spesialis Kandungan	PT
	4. dr. Eko Budiono, Sp.PD	Spesialis peny. dalam	PT
	5. dr. Rhino Rusdiono, Sp.Rad	Spesialis Radiologi	PT
	6. dr. Kamala Kan Nur Azza, SpAn	Spesialis Anestesi	PT
	7. dr. Meiky Fredianto, Sp.OT	Spesialis Orthopaedi	PT
	8. dr. Budi Cahyono Putro, SpB	Spesialis Bedah	PT
	9. dr. Fajar Maskuri, SpS	Spesialis Saraf	PT
	10. dr. Hendry Purnasidha Bagaswoto, Sp.JP	Spesialis Jantung dan Pembuluh darah	PT
	11. dr. Pandit Sarosa, SpAn	Spesialis Anestesi	PT
	12. dr. Francisca Christauriza Ari Pratomo, Sp. B	Spesialis Bedah	PT
	13. dr. Andri Rais, Sp.PD	Spesialis Penyakit Dalam	PT
	14. dr. Rastro Aryandono, Sp.PK	Spesialis Patologi Klinik	PT
	15. dr. Dika Amelinda Irwanti, Sp. THT-KL	Spesialis THT-Kepala Leher	PT
	16. dr. Uji Asiah, MSc, Sp. A	Spesialis Anak	PT
2.	DokterUmum		
	1. dr. IkaPuspitasari	S1 Kedokteran	FT
	2. dr. Rintyoso Widiyatmoko	S1 Kedokteran	FT
	3. dr. Arfin Nur Henditya	S1 Kedokteran	PT
	4. dr. Fuad Habibi	S1 Kedokteran	PT

3.	Dokter Gigi		
	Drg. Nova Noerdiany Lestari	S1 Kedokteran	PT
4.	Perawat		
	1. Endah Kadarwati, AMK	DIII Akper	FT
	2. Umi Wijayatun, Amd.Kep	DIII Akper	FT
	3. Setyo Budi Siswanto, AMK	DIII Akper	FT
	4. Nining Trisnawati	SPK	FT
	5. Desi Sujarwati, AMK	DIII Akper	FT
	6. Yuli Trisnawati, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	7. Catur Heri Sulistyو, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	8. Andri Setiawan, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	9. Beta Manista, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	10. Novik Setyaningrum, S.Kep.Ns	Profesi Ners	FT
	11. Reni Riasari, AMd.Kep	D3 Akper	FT
	12. Azhar Seno, AMd.Kep	D3 Akper	FT
	13. Yustina Indrawati, AMd.Kep	D3 Akper	FT
	14. Wahyu Budi Prasetyo, AMd.Kep	D3 Akper	FT
	15. Oktifa Purnama Sari, AMd.Kep	D3 Akper	FT
	16. Lina Kurniawati, AMd.Kep	D3 Akper	FT
	17. Nita Dewi Wahyuni, AMd.Kep	D3 Akper	FT
	18. Dian Arisca, AMd.Kep	D3 Akper	FT
	19. Maria Magdalena Yuli Purwati, AMd. Kep	D3 Akper	FT
	20. Lindhy Pratiwi, AMd. Kep	D3 Akper	FT
	21. Dina Rahmafi Yuli Alfiani, AMd. Kep	D3 Akper	FT
	22. Ratri Ismawati, AMd. Kep	D3 Akper	FT
	23. Naelal Hidayah, AMd. Kep	D3 Akper	FT
	24. Marginingsih, AMd. Kep	D3 Akper	FT
	25. Niqa Nur Laili, AMd. Kep	D3 Akper	FT
	26. Rosa Mita Listiyani, Amd. Kep	D3 Akper	FT
	27. Anisa Rohudyah Febri Hantari, Amd. Kep	D3 Akper	FT
	28. Anisa Kusuma Wati, S. ST	D3 Akper	FT
	29. Ika Siti Maylani, AMd.Kep	D3 Akper	FT

	30. Reni Purna Kustiana, Amd.Keb	D3 Akper	FT
	31. Endi Hardianto, AMd. Kep	D3 Akper	FT
5.	Bidan		
	1. Reni Mediastuti, Amd.Keb	DIII Kebidanan	FT
	2. Esti Murbani, Amd.Keb	DIII Kebidanan	FT
	3. Dewi Maghfirotn, Amd.Keb	DIII Kebidanan	FT
	4. Tri Widayati, AMd.Keb	DIII Kebidanan	FT
	5. Agustin Suci Maryana, AMd.Keb	DIII Kebidanan	FT
	6. Irena Maya Puspa, AMd. Keb	DIII Kebidanan	FT
	7. Nurul Fauziah, AMd. Keb	DIII Kebidanan	FT
	8. Panggah Kusumastuti, Amd. Keb	DIII Kebidanan	FT
	9. Bella Pertiwi Putri, Amd. Keb	DIII Kebidanan	FT
6.	Instalasi Obat		
	1. Ida Widjiyastuti, S.Si	S1 Farmasi / AA	FT
	2. Ndariyatun	D3 Manaj. Perdagangan Farmasi	FT
	3. RatnaWulanNatarini, AMd.Far	D3 Farmasi	FT
	4. Iken Dwi Prawita, AMd.Far	D3 Farmasi	FT
	5. Marisza Tri Nugrahaeni, S.Farm, Ap	Prrofesi Apoteker	FT
	6. Laras Hariyanti	SMK Farmasi	FT
	7. Cahya Lingga Purnamasari, S.Farm, Apt	Profesi Apoteker	FT
	8. Risvanda Danang Setiawan	SMK Farmasi	FT
	9. Risalatul Musngidah, Amd. Far	D3 Farmasi	FT
7.	Analisis Laboratorium		
	1. Daning Ernawati, AMAK	DIII Analisis Kesehatan	FT
	2. Ernawati, AMAK	DIII Analisis Kesehatan	FT
	3. Eftakhatun, AMAK	DIII Analisis Kesehatan	FT
	4. Sari Mustikaningrum, AMAK	DIII Analisis Kesehatan	FT
	5. Deki Wijiatmaja, AMAK	DIII Analisis Kesehatan	FT
	6. Fari Dwi Akta, AMAK	DIII Analisis Kesehatan	FT
	7. Risa Ayu Cempaka, AMAK	DIII Analisis Kesehatan	FT

8.	Radiografer		
	1. Tri Susilowati, AMR	DIII ATRO	FT
	2. Sigit Pranowo, AMR	DIII ATRO	FT
	3. Tri Widodo, AMR	DIII ATRO	FT
9.	Fisioterapi		
	Jatmiko Susilo, AMF	DIII Fisioterapi	PT
10.	Tata Usaha		
	KintelEdyOctavianugrah, S.Si	S1 Biologi	FT
11.	BagianKeuangan		
	1. Sumarningsih	SLTA	FT
	2. Septi Priyani, Amd	DIII Akuntansi	FT
	3. Hengky Mega Mustika	SMK	FT
	4. Soffi Prihantantri	SMK	FT
	5. Putri Zukma Sani, Amd	DIII Akuntansi	FT
12.	Administrasi		
	1. Joko Sutanto	SMA	FT
	2. Rizki Pranadanti, Amd	DIII Teknik	FT
	3. DewiAryani, Amd	DIII Keuangan	FT
	4. Maya Dwi Oktaviyana, Amd	DIII Manaj. Adm RS	FT
	5. Tita Widya Nurhanafi	SMK	FT
	6. Intan Tristantriani, Amd	DIII Manaj. Adm RS	FT
	7. Novika Tri Saputra	SMK	FT
	8. Herlinda Erviana Dewi, Amd	DIII Manaj. Adm. RS	FT
	9. Anisa Dwi Cahyaningrum	SMK	FT
	10. Latifatun Amanah, Amd	DIII Manaj. Adm. RS	FT
	11. Ana Fauziah, Amd. Sek	DIII Sekretaris	FT
13.	RekamMedik		
	1. Hamdani Mustofa, AMd. RMIK	DIII Rekam Medis	FT
	2. Ida Aninda, AMd.PerKes	DIII Rekam Medis	FT
	3. Yuliana Dewi Rushita Sari, AMd.RMIK	DIII Rekam Medis	FT
	4. Rofiq Febri Nugroho, AMd.RMIK	DIII Rekam Medis	FT
	5. Nofitasari, AMd. RMIK	DIII Rekam Medis	FT
	6. Tyas Pratiwi, AMd. RMIK	DIII Rekam Medis	FT
	7. Ridwan Danny Saputra, Amd. RMIK	DIII Rekam Medis	FT
14.	Sanitasi		
	Wisnu Aji Sudrajat, AMd. Kes	DIII AKL	FT
15.	IPSRS		

	Jumeno	SLTA	FT
16.	Pekarya / Cleaning Service		
	1. LanjarRiyadi	SLTA	FT
	2. Wafik Jumadi	SLTA	FT
	3. Tutiyaning	SMEA	FT
	4. Margaretha Sri Lestari Ningsih	SLTA	FT
	5. Sudiyono	SMK	FT
	6. Hepy Oky Kris Haryanto	SMP	FT
	7. Afrizal Korian Isnan	SMA	FT
	8. Tri Purwanto	SMP	FT
17.	Sopir		
	1. Sutrisno	SLTA	FT
	2. Handoko	SLTA	FT
18.	Gizi		
	1. Deny ErlisaMauludia, SGz	S1 Gizi	FT
	2. Sri Rahayu	SLTA	FT
	3. Sri Sulasmi	SLTP	FT
	4. Hantriyah	SLTA	FT
	5. Arinda Dwi Saputri, Amd. GZ	DIII Gizi	FT
19.	Laundry		
	1. Surtini	SLTA	FT
	2. Ponijah	SLTP	FT
	3. Suryani	SMA	FT
20.	Satpam		
	1. GugusNurwantoko	SLTA	FT
	2. Sarjana	SLTA	FT
	3. Nurwanto	SLTA	FT
	4. Panggung Muryanto	SLTA	FT
	5. Surya Widagda Pratama	SMK	FT
21.	Petugas Kamar Operasi		
	1. Stephanus	Perawat Anaestesi	PT
	2. Nurhadi	PerawatBedah / OK	PT
	3. Widayat	PerawatBedah / OK	PT
22.	IT		
	Arif Nur Hidayat	SMK	FT

Sumber : Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika (2019).

Untuk membantu pengembangan Pelaksanaan pelayanan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika memiliki Sumber Daya Manusia baik Tenaga Medis maupun Non Medis sesuai dengan Kualifikasi Masing-Masing yaitu:

Tabel 4.3
Daftar Tenaga Medis Di RSUD Mitra Paramedika
Periode Akhir Maret 2019

KUALIFIKASI	No. URUT	NAMA	No.STR	No. SIP
Dokter Spesialis	1	dr. Intan Fatah Kumara, Sp.A	34 1 1 201 2 13 029338	446/2200/144/XII-23
	2	dr. Eko Budiono, SpPD	34 1 1 401 3 16 029362	446/3346/461/6948/XI-21
	3	dr. Kamala Kan Nur Azza, Ap.An	34 11 501 2 13 013654	446/120701/845/v-19
	4	dr. Budi Cahyono Putro, SpB	34 1 1 101 2 14 048670	446/4535/294/4685/VI-19
	5	dr. Agus Wahyu Widayat, Sp.OG	34 1 1 301 3 16 048656	446/9626/1070/6460/ix-22
	6	dr. Taufik Rahman, SpOG	34 1 1 301 3 15 097084	446/4619/357/5748/V-20
	7	dr. Meiky Fredianto, Sp.OT	3411103213025436	446/9914/709/V-23
	8	dr. Fajar Maskuri, Sp.S	34 1 1 605 2 14 063650	446/1859/121/5512/V-19
	9	dr. Hendry Purnasidha Bagaswoto, Sp.JP	34 1 1 402 3 15 097151	446/1422/098/5488/XI-20

	10	dr. Rhino Rusdiono, Sp. Rad	34 1 1 503 3 18 060165	446/10710/760/II-23
	11	dr. Pandit Sarosa, SpAn		446/1422/098/5488/XI- 20
	12	dr. Andri Rais, Sp. PD	16 1 1 401 2 14 003394	446/650/16/IX-19
	13	dr. Rastro Aryandono, Sp. PK	34 11 502 2 17 097697	446/5813/463/VI-22
	14	dr. Dika Amelinda Irwanti, Sp. THT-KL	34 1 606 2 18 130231	446/8569/630/XI-23
	15	dr. Uji Asiah, Sp. A	34 2 1 201 3 15 028529	446/8931/654/V-20
	16	dr. Francisca Christauriza Ari Pratomo, Sp. B	3421201315028529	446/8931/654/V-20
Dokter Umum	17	dr. Ika Puspitasari	33 2 1 100 2 16 116780	446/9556/1038/6428/VII- 21
	18	dr. Rintyoso Widiyatmoko	34 1 1 100 1 14 142294	446/5510/354/5207/IV- 19
	19	dr. Gladia Puspitasari Raharja	34 2 1 100 1 15 148842	446/7045/446/5299/VII- 20
	20	dr. Arfin Nur Henditya	34 1 1 100 1 16 162359	446/1378/207/6695/VI- 22
	21	dr. Fuad Habibi	34 1 1 100 1 18 175917	446/8740/638/VIII-23
Dokter Gigi	22	drg. Nova Noerdiany Lestari	3422100116179091	446/1029/932/XI-2021
Perawat			No. STR	No. SIK

	23	Endah Kadarwati, AMK	15 01 5 2 1 17-1304018	446/10472/9833/IX-22
	24	Umi Wijayatun, Amd. Kep	15 01 5 2 1 15-0906384	446/10473/9835/II-20
	25	Setyo Budi Siswanto, AMK	1501511172187643	446/3034/792/VI-22
	26	Nining Trisnawati	15 01 2 2 1 17-1370983	446/9380/9359/III-20
	27	Desi Sujarwati, AMK	15 01 5 2 1 17-1304019	446/9383/9362/XII-22
	28	Yuli Trisnawati, AMd.Kep	15 01 5 2 1 15-0958590	446/8111/7368/VII-20
	29	Catur Heri Sulisty, AMd.Kep	15 01 5 1 1 17-1304015	446/10474/986/III-22
	30	Andri Setiawan, Amd.Kep	15 01 5 1 1 15-0958548	446/10475/9837/I-20
	31	Beta Manista, AMd.Kep	15 01 5 2 1 14-0857391	446/8113//7370/IV-19
	32	Novik Setyaningrum, S.Kep.Ns	15 01 7 2 1 15-0959123	446/8115/7372/XI-20
	33	Reni Riasari, AMd.Kep	15 01 5 2 1 16-1097492	446/8112/7369/X-21
	34	Azhar Seno, AMd.Kep	14 01 5 2 1 12-0534204	446/8263/7384/XII-17
	35	Yustina Indrawati, AMd.Kep	15 01 5 2 1 15-1086043	446/8116/7373/VII-20
	36	Wahyu Budi Prasetyo, AMd.Kep	15 01 5 1 1 12-0612576	446/9338/7615/IX-17
	37	Oktifa Purnama Sari, AMd.Kep	15 01 5 2 1 15-0906097	446/8117/7374/X-20

	38	Lina Kurniawati, AMd.Kep	15 01 5 2 1 16-1223712	446/8120/7377/V-21
	39	Nita Dewi Wahyuni, AMd.Kep	14 01 5 2 1 16-1130044	446/8118/7375/VI-21
	40	Dian Arisca, AMd.Kep	14 01 5 2 1 16-1129997	446/8119/7376/X-21
	41	Maria Magdalena Yuli Purwati, AMd. Kep	15 01 5 2 1 16-2018133	446/2587/7979/VII-21
	42	Lindhy Pratiwi, AMd. Kep	15 01 5 2 1 16-2018136	446/2687/8041/V-21
	43	Ratri Ismawati, AMd. Kep	15 01 5 2 1 17-2025375	446/9378/9357/VI-22
	44	Dina Rahmafi Yuli Alfiani, AMd. Kep	15 01 5 2 1 17-2020705	446/2686/8040/VII-22
	45	Naelal Hidayah, AMd. Kep	15 01 5 2 1 17-2025396	446/10476/9838/IV-22
	46	Marginingsih, AMd. Kep	15 01 5 2 1 17-2025435	446/10480/9842/VII-22
	47	Niqa Nur Laili, AMd. Kep	15 01 5 2 1 16-2018132	446/9597/9480/VI-21
	48	Rosa Mita Listiyani, Amd. Kep		
	49	Anisa Rohudyah Febri Hantari, Amd. Kep	140152117-2162250	446/13662/2475/II-22
	50	Anisa Kusuma Wati, S.ST		
	51	Ika Siti Maylani, Amd. Kep	1401521182282540	446/13664/2476/V-23

	52	Reni Purna Kustiana, AMd. Kep	140152182293412	446/13663/2477/VI-23
Perawat Kamar Operasi			No. SIP	No. SIK
	53	Nurhadi	446/3724/V.2	
	54	Stephanus Mugiyono	15 15 5 1 1 12-0289442	466/4869/3325/IX-17
	54	Widayat Harjito	446/6594/V.2	446/4670/3321/VII-16
Bidan			No. STR	No. SIK
	56	Reni Mediastuti, Amd.Keb	446/9787/V.2	446/5889/7019/XI-16
	57	Esti Murbani, Amd.Keb	15 02 5 2 1 1-1053455	446/5884/7014/VI-20
	58	Dewi Maghfirotun, Amd.Keb	15 02 5 2 1 14-0774455	446/5885/7015/V-19
	59	Tri Widayati, AMd.Keb	15 02 5 2 1 16-1279387	
	60	Agustin Suci Maryana, AMd.Keb	14 02 5 2 1 14-0835698	446/6127/7036/VIII-19
	61	Irena Maya Puspa, AMd. Keb	15 02 5 2 1 17-2100192	446/9665/9513/V-22
	62	Nurul Fauziah, AMd. Keb	14 02 5 2 1 17-2090368	446/966/9514/VI-22
	63	Panggah Kusumastuti, Amd. Keb	1502521150981287	446/5968/1383/VIII-20
	64	Bella Pertiwi Putri, AMd.	150252116-1126559	446/5591/1319/VIII-21

		Keb		
Instalasi Obat			No. STR	No. SIK
	65	Marisza Tri Nugrahaeni, S.Farm, Ap	19910719/STRA- UII/2014/235432	446/3331/0584/VII-19
	66	Ida Widjiyastuti, S. Si	197914028/STRTTK- 34/2002/2 1303	446/4548/3316/X-16
	67	Cahya Lingga Purnamasari, S.Farm, Apt	19870919/STRA- UGM/2010/212043	446/3997/1138/IX-21
	68	Iken Dwi Prawita, AMd. Far	19900127/STRTTK- 34/2015/2 2083	446/10076/2105/I-21
	69	Risalatul Musngidah, AMd. Far	19960305/STRTTK- 33/2017/229512	446/12939/2420/III-23
			No. STR	No. SIK
Radiografer	70	Tri Susilowati, AMR	15 07 5 2 1 12-0137148	446/4332/3307/II-17
	71	Sigit Pranowo, AMR	446/9646/V.2	446/3443/3326/XI-16
	72	Tri Widodo, AMR	140751115-0974495	446/2390/7958/I-20
Fisioterapi	73	Jatmika Susila, AMF	Dalam proses pengurusan STR	
Analisis Laboratorium	74	Daning Ernawati, AMAK	15 14 5 2 2 17 1319545	446/10093/9696/II-22
	75	Ernawati, AMAK	15 14 5 2 2 17-1453439	446/166/10022/VII-22
	76	Eftakhun,	15 14 5 2 2 17 1329470	446/10090/9693/III-22

		AMAK		
	77	Sari Mustikaningsih, AMAK	15 14 5 2 1 15-1071035	446/6032/7035/X-20
	78	Deki Wijiatmaja, AMAK	15 14 5 1 1 15 1070969	446/10091/9694/XII-20
	79	Fari Akta, AMAK	15 14 5 1 1 15 1071014	446/10092/9695/V-20
	80	Risa Ayu Cempaka, AMAK		
Rekam Medik	81	Hamdani Mustafa, A.Md.RMIK	Dalam proses pengurusan STR	
	82	Ida Aninda, A.Md. PerKes	15 10 5 2 2 17-2188036	446/8946/1895/X-22
	83	Yuliana Dewi Rushita Sari, AMd.RMIK	15 10 2 1 16-1102197	446/8719/7472/VII-21
	84	Rofiq Febri Nugroho, AMd.RMIK	15 10 5 1 1 16-1102180	446/8582/7468/II-21
	85	Nofitasari, AMd. RMIK	1510521172188039	446/8945/1896/XI-22
	86	Tyas Pratiwi, Amd. RMIK	1510521172152537	446/8944/1894/VII-22
	87	Ridwan Danny Saputra, Amd. RMIK	1510511172187902	446/12105/2373/X-22

Sumber : Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika (2019).

Tabel 4.4
Daftar Tenaga Non Medis Di RSUD Mitra Paramedika
Periode Maret 2019

KUALIFIKASI	No. URUT	NAMA
Instalasi Obat	88	Ndariyatun, A.Md
	89	Ratna Wulan Natarini, AMd.Far
	90	Laras Hariyanti
	91	Risvanda Danang
Tata Usaha	92	Kintel Edy Octavianugrah, S.Si
Bagian Keuangan	93	Sumarningsih
	94	Septi Priyani, A.Md
	95	Hengky Mega Mustika
	96	Soffi Pihantantri
	97	Putri Zukma Sani, Amd
Administrasi	98	Joko Sutanto
	99	Rizky Pranadanti, A.Md
	100	Dewi Aryani, A.Md
	101	Maya Dwi Oktaviyana, A.Md
	102	Tita Widya Nurhanafi
	103	Intan Trisantriani, Amd
	104	Novika Tri Saputra

	105	Herlinda Erviana Dewi, AMd
	106	Anisa Dwi Cahyaningrum
	107	Latifatun Amanah, Amd
	108	Ana Fauziah, Amd. Sek
Sanitasi	109	Wisnu Aji Sudrajat, AMd. Kes
IPSR& Pekarya	110	Jumeno
	111	Lanjar Riyadi
	112	Wafik Jumadi
	113	Tutiyaning
	114	Margareta Sri Lestari Ningsih
	115	Sudiyono
	116	Hepy Oky Kris Haryanto
	117	Afrizal Korian Isnan
	118	Tri Purwanto
Supir	119	Sutrisno
	120	Handoko
Gizi	121	Deny Erliza Mauludia, S.Gz
	122	Sri Rahayu
	123	Sri Lestari
	124	Hantriyah
	125	Sri Suyatmi, Amd. Keb
	126	Arinda Dwi Saputri, Amd. Gz

Satpam	127	Gugus Nurwantoko
	128	Sarjana
	129	Nurwanto
	130	Panggung Muryanto
	131	Surya Widagda Pratama
Laundry	132	Surtini
	133	Ponijah
	134	Suryani
IT	135	Arif Wahyu Hidayat

Sumber : Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika (2019).

Berikut ini adalah Daftar Nama-nama Direktur RSUD Mitra Paramedika dari Periode Pertama 6 Maret 2002 s/d 20 Maret 2021.

Tabel 4.5
Daftar Direktur RSUD Mitra Paramedika

No	Periode	Nama Direktur
1.	6 Maret 2002 s/d 13 Juli 2006	H. Sadiyo, SPd
2.	14 Juli 2006 s/d 31 Oktober 2008	dr. Kurnia Yuli Astuti
3.	1 November 2008 s/d 31 Desember 2012	dr. Nur Setyawan E.
4.	1 Januari 2013 s/d 31 Desember 2016	dr. Rofiana Komalasari
5.	21 Maret 2017-20 Maret 2021	dr. Ichsan Priyotomo

Sumber : Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika (2019).

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan yang ada di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika, yang diambil menggunakan teknik *purposive Sampling* untuk mewakili menjadi responden. Jumlah *sample* dalam penelitian ini adalah 50 responden, dan Puji Tuhan semua kuesioner terkumpul semua. Pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0 *for Windows*. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 4 (empat) kelompok, yaitu sebagai berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang berjenis kelamin Laki-Laki dan Perempuan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	16	32%
2	Perempuan	34	68%
Total		50	100%

Sumber: Lampiran 4 (data primer yang di olah SPSS versi 16.0)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin Laki-Laki berjumlah 16 orang (32%), sedangkan untuk responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 34 orang (68%). Dapat dijelaskan bahwa berdasarkan jumlah data responden, Hasil responden jenis kelamin Laki-laki

diperoleh data berjumlah 16 orang (32%) lebih sedikit dibandingkan responden yang jenis kelaminnya perempuan dengan jumlah 34 orang (68%).

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi 4 (empat) kategori, yaitu usia <30 tahun, diatas 30-40 tahun, diatas41-45 tahun, serta diatas 50 tahun. Adapun untuk rinciannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	<30 Tahun	27	54%
2	Diatas 30-40	17	34%
3	Diatas41-45 tahun	6	12%
4	Diatas 50 tahun	0	0%
Total		50	100%

Sumber: Lampiran 4 (data primer yang di olah SPSS versi16.0)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa responden yang berusia <30 Tahun berjumlah 27 orang (54%), diatas 30-40 tahun berjumlah 17 orang atau (34%), Diatas 41-45 tahun berjumlah 6 orang atau (12%), untuk responden yang berusia Tahun berjumlah 34 orang (68%),dan diatas 50 tahun 0%.Dapat dijelaskan bahwa hasilresponden yang ada usia yang mendominan adalah usia kurang dari 30 tahun.

c. Karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan

Karakteristik pekerjaan pada responden yang ada dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu: Bidan dan Perawat.

Tabel 4.8

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1	Perawat	31	70%
2	Bidan	19	20%
3	Administrasi	5	5%
	Case Mix	5	5%
Total		50	100%

Sumber: Lampiran 4 (data primer yang di olah SPSS 16.0)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa hasil responden yang ada terdapat 31 orang atau (70%) bekerja sebagai Paramedis (Perawat, dan Bidan), 19 orang atau (20%) responden bekerja sebagai Bidan, 5 orang atau (5%) bekerja sebagai Administrasi dan 5 orang atau (5%) lainnya bekerja di bagian Case Mix. Dapat diketahui hasil responden menunjukkan bahwa berdasarkan pekerjaan yang mendominasi adalah Perawat dan Bidan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan lama kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja dengan kategori yaitu, Kurang <10 tahun, bekerja 10-20 tahun dan bekerja lebih dari 20 tahun. Adapun rinciannya sebagai berikut:

Tabel 4.9
Jumlah Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
1	<10 tahun	17	34%
2	10-20 tahun	33	66%
3	Lebih dari 20 tahun	0	0%
Total		50	100%

Sumber: Lampiran 4 (data primer yang di olah SPSS versi 16.0)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa hasil responden yang ada terdapat 17 orang atau (34%) dengan lama kerja kurang dari 10 tahun, 33 orang atau (66%) dengan lama kerja 10-20 tahun dan 0 atau 0% untuk lama kerja lebih dari 20 tahun. Dapat dijelaskan bahwa responden yang ada lama kerja 10-20 tahun lebih banyak yaitu 33 orang atau (66%), dibandingkan lama kerja kurang dari 10 tahun 17 orang atau (34%) dan 0 % untuk lama kerja lebih dari 20 tahun.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat di kategorikan sebagai berikut yaitu; SD,SLTP, SLTA, Diploma, S1, dan S2. Dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.10

Jumlah responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD	0	0%
2	SLTP	0	0%
3	SLTA	0	0%
4	DIPLOMA	45	90%
5	S1	5	10%
6	S2	0	0%
Total		50	100%

Sumber: Lampiran 4 (data primer yang di olah SPSS versi 16.0)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa berdasarkan hasil responden yang ada 0 atau (0%) tingkat dengan pendidikan SD, 0 atau (0%) dengan tingkat pendidikan SLTP, 0 atau (0%) dengan tingkat pendidikan SLTA, 45 orang atau (90%) dengan tingkat pendidikan Diploma, 5 orang atau (10%) dengan tingkat Pendidikan S1 (10%) dan 0 atau (0%) dengan tingkat pendidikan S2. Dapat dijelaskan bahwa berdasarkan hasil responden yang ada tingkat pendidikan yang lebih dominan ialah tingkat pendidikan Diploma dengan jumlah 45 orang atau (90%), dan tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 5 orang atau (10%).

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas instrument digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dari variabel Insentif

(X1), Pelatihan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) Rumah sakit Umum Mitra Paramedika. Berikut adalah hasil Uji Validitas Variabel terkait: Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X1) Jumlah pernyataan dalam kuesioner penelitian Variabel Insentif terdiri atas 4 item pernyataan. Hasil dari Uji Validitas untuk setiap item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11

Hasil Validitas Item Pernyataan Insentif

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan
1	.642	0.000	Valid
2	.597	0.000	Valid
3	.666	0.000	Valid
4	.691	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 5 (data primer yang di olah SPSS *versi 16.0*)

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang berjumlah 4 item dinyatakan Valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena berdasarkan hasil uji menggunakan *software* komputer SPSS *versi 20 for windows* menghasilkan nilai signifikansi terdiri dari 0,000 dimana nilai – nilai tersebut lebih kecil dari 0,5 atau 50%. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2) Jumlah pernyataan dalam kuesioner penelitian Variabel Pelatihan terdiri atas 4 item pernyataan. Hasil dari Uji Validitas untuk setiap item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12

Hasil Validitas Item Pernyataan Pelatihan

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan
1	.728	0.000	Valid
2	.600	0.000	Valid
3	.622	0.000	Valid
4	.672	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 5 (data primer yang di olah SPSSversi 16.0)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang berjumlah 4 item dinyatakan Valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena berdasarkan hasil uji menggunakan *software* komputer SPSS versi 16.0 *for windows* menghasilkan nilai signifikansi terdiri dari 0,000 dimana nilai – nilai tersebut lebih kecil dari 0,5 atau 5%. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 4.13

Hasil Validitas Item Pernyataan Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan
1	.651	0.000	Valid
2	.661	0.000	Valid
3	.580	0.000	Valid
4	.663	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 5 (data primer yang di olah SPSSversi 16.0)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang berjumlah 4 item dinyatakan Valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena berdasarkan hasil uji menggunakan *software* komputer SPSS versi 16.0 *for windows*

menghasilkan nilai signifikansi terdiri dari 0,000 dimana nilai – nilai tersebut lebih kecil dari 0,5 atau 5%. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur suatu konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari Variabel atau Konstruk, untuk mengetahui besarnya indeks kepercayaan instrumen dari Variabel Insentif (X1), Variabel Pelatihan, dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika. Besarnya tingkat Reliabilitas Adapun untuk menguji reliabilitas instrument digunakan koefesien *reliability alpha cronbach*. Jika nilai *alpha* lebih besar dari 0,5 maka kuesioner dapat dikatakan memenuhi konsep reliabilitas, sedangkan apabila nilai *Alpha* lebih kecil dari 0,5 atau 50% maka kuesioner dapat dikatakan tidak memenuhi konsep reliabilitas sehingga pertanyaan tidak dapat dijadikan alat ukur penelitian (Ghozali, 2006:134). Hasil Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha (α)</i>	Kesimpulan	Keterangan
Insentif (X1)	0,544	>0,5	Reliable
Pelatihan (X2)	0,560	>0,5	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,505	>0,5	Reliable

Sumber: Lampiran 5 (data primer yang di olah SPSS versi 16.0)

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa semua Variabel yang terkait dalam penelitian ini yaitu Variabel Pelatihan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Mitra Paramedika dapat dinyatakan Reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* (α) menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,5 atau 50%.

3. Uji Analisis Data dan Uji Hipotesis

a. Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara Variabel Independen (Insentif dan Pelatihan) dengan Variabel Dependen (Kinerja Karyawan) apakah positif atau negatif. Perhitungan Analisis Regresi Linear Berganda ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 16.0 *for windows* dan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabels	<i>Standardized Coefficients</i> (Beta)	t	Sig.
<i>Constant</i>	-	4,110	0,000
Insentif (X1)	0,331	2,191	0,033
Pelatihan (X2)	0,124	0,817	0,418
F Hitung		4,558	0,015
R Square	0,163		

Sumber: Lampiran 5 (data primer yang di olah SPSS versi 16.0)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat di rumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,331 X1 + 0,124 X2$$

b. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Uji regresi parsial (t-test)

Uji Regresi T-test dilakukan untuk menguji hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa Insentif (X1), Pelatihan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan secara parsial dari variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Karyawan. Penelitian ini menemukan pengaruh yang searah terhadap kinerja Karyawan.

- a) Hasil Pengujian Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi berganda yang disajikan pada Tabel 4.10 sebelumnya diketahui nilai signifikansi Variabel Insentif lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,033 yang berarti bahwa hasil pengujian signifikan pada taraf 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Insentif (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika didukung oleh hasil penelitian atau (H1) diterima.

b) Hasil Pengujian Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi berganda yang disajikan pada Tabel 4.15 sebelumnya diketahui nilai signifikansi Variabel Pelatihan (X2) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,418 yang berarti bahwa hasil pengujian tidak signifikan pada taraf 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika. Tidak didukung oleh hasil penelitian atau H2 tidak diterima.

2. Uji regresi simultan F

Uji Regresi simultan F dilakukan untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan (X1), dan insentif (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika. Hasil Uji F digunakan untuk menunjukkan adanya pengaruh semua Variabel dalam penelitian ini yaitu Variabel Insentif (X1), dan Pelatihan (X2) secara simultan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Umum Sakit Mitra Paramedika. Perhitungan dari Uji F (secara simultan) dapat dilihat pada Tabel 4.15. Berdasarkan hasil perhitungan Uji F

pada Tabel 4.15 sebelumnya diperoleh F hitung sebesar 4,558 dengan tingkat signifikan $<0,05$ atau 5% yaitu sebesar 0,015 yang berarti bahwa pengujian signifikan pada taraf 5%. Hal ini membuktikan bahwa Variabel Insentif (X1), dan Pelatihan (X2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika didukung oleh hasil penelitian sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Insentif dan Pelatihan secara simultan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika.

3. Koefisien Determinan (*R square*)

Pengujian ini merupakan Teknik Statistik yang digunakan untuk menunjukkan persentase pengaruh semua Variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y). Hasil pengujian ini menjelaskan besarnya kontribusi yang diberikan Variabel Independen terhadap Variabel Dependen. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel.4.16

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.404 ^a	.163	.128	1.24362

Sumber : Lampiran 7 (data primer yang di olah SPSS versi 16.0)

Berdasarkan Pengujian Regresi pada Tabel 4.16 sebelumnya dapat diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,163 atau 16,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Variabel Independen yaitu Insentif (X1), dan Pelatihan (X2). Sedangkan sisanya sebesar 83.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil Uji t untuk Variabel Insentif (X1) menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,033. Dengan demikian dapat disimpulkan Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini di terima artinya (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika. Hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saragih (2010:28) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Insentif dan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Tebing Tinggi" dimana secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMA Negeri di Kota Tebing Tinggi, dengan nilai t-hitung sebesar 2.096 dan berada pada taraf signifikansi $0,010 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Pelatihan (X2) menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,418 yang berarti bahwa hasil pengujian tidak signifikan pada taraf 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini tidak terima, yaitu variabel Pelatihan (X2) secara parsial

tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika.

Berdasarkan hasil Uji Determinasi (R Square) menunjukkan nilai R Square sebesar 0,163 atau 16,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 16,3% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Variabel Independen yaitu Insentif (X1) dan Pelatihan (X2). Sedangkan sisanya sebesar 83,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Hasil Uji Regresi simultan (F-test) hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pelatihan (X1), dan insentif (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika. Karena tingkat signifikansinya $<0,05$ atau 5%, berarti bahwa pengujian signifikan pada taraf 5% atau hipotesis diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Uji t dinyatakan variabel Insentif (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika.
2. Berdasarkan hasil Uji t dinyatakan variabel Pelatihan (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika.
3. Berdasarkan hasil Uji F dinyatakan secara simultan (Serentak) variabel Insentif (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika.
4. Berdasarkan hasil Uji determinasi (R^2) variabel independen yaitu Insentif (X1) dan Pelatihan (X2) memiliki kontribusi sebesar 16,3%. Untuk mempengaruhi Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika sedangkan sisanya sebesar 83.7% dipengaruhi oleh Variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini maka peneliti memiliki saran pada Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika yaitu sebagaiberikut:

1. Mampu melaksanakan peningkatan Pelatihan terhadap Sumber Daya Manusia guna untuk meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika.
2. Disarankan bagi Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika bahwa dengan diberikan Insentif kepada Karyawan supaya mampu meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Tersebut.
3. Disarankan bagi Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika bahwa meskipun berdasarkan penelitian Uji t variabel Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan tetapi peneliti mengharapkan Pelatihan harus tetap diberikan guna untuk membantu meningkatkan kualitas terhadap Karyawan.

LAMPIRAN

I

KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH INSENTIF DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD MITRA PARAMEDIKA

Kepada Yth.

Karyawan RSUD Mitra Paramedika

Di Tempat.

Bersama ini, saya:

Nama : Lorda Maria

NIM : 16001082

Prodi : Manajemen Administrasi

Konsentrasi : Manajemen Administrasi Rumah Sakit

Dengan hormat,

Pertama-tama saya mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i membantu saya untuk memberi pilihan jawaban pada pertanyaan kuesioner yang diajukan dan saya menjamin kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i. Dan tidak perlu ragu untuk menjawab, karena hal ini dibutuhkan hanya untuk keperluan ilmiah semata dan tidak mempunyai efek lain terhadap eksistensinya.

Atas bantuan dan perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Peneliti

Lorda Maria

A. Petunjuk pengisian Kuesioner

1. Bacalah dengan teliti setiap butir pernyataan dan seluruh kemungkinan jawaban;
2. Pilihlah jawaban yang paling sesuai menurut saudara dan jawablah dengan sejujur-jujurnya;
3. Peneliti mengharapkan setiap pernyataan dapat dijawab dan tidak ada yang terlewatkan; dan
4. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan penelitian.

B. Identifikasi Responden

Lingkarilah jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i rasa paling sesuai.

Apakah jenis kelamin Bapak/Ibu/Saudara/i?

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

Berapakah usia Bapak/Ibu/Saudara/i?

- a. Kurang dari 30 tahun
- b. Diatas 30-40 tahun
- c. Diatas 41-45 tahun
- d. Diatas 50 tahun

Apakah tingkat pendidikan formal terakhir Bapak/Ibu/Saudara/i?

- | | |
|------------|-------|
| a. SD | e. S1 |
| b. SLTP | f. S2 |
| c. SLTA | |
| d. Diploma | |

Sudah berapa lama Bapak/Ibu/Saudara/i bekerja di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika?

- a. Kurang dari 10 tahun
- b. Diantara 10-20 tahun
- c. Lebih dari 20 tahun

C. Instrumen Penelitian

Berilah tanda (√) pada kotak jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i rasakan paling sesuai.

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju

R : Ragu-ragu

1. Variabel Isentif

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Insentif yang saudara terima mampu meningkatkan kinerja					
2	Insentif yang saudara terima mampu menjadi ransangan untuk mencapai tingkat kinerja					
3	Insentif saudara terima cukup memenuhi kebutuhan hidup saudara.					
4	Saudara selalu mendapatkan insentif tiap bulannya.					

2. Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya mendapatkan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.					
2	Materi yang diberikan dalam pelatihan mempermudah saya dalam mengerjakan tugas yang diberikan.					
3	Saya menerapkan apa yang diajarkan selama pelatihan.					
4	Saya bersemangat (antusias) dalam mengikuti Pelatihan.					

3. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Target kerja yang saudara tetapkan sesuai dengan standar kerja perusahaan.					
2	Saudara mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode.					
3	Saudara mampu memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja.					
4	Mampu bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan.					

LAMPIRAN
II
TABULASI DATA
KARAKTERISTIK RESPONDEN

KARAKTERISTIK RESPONDEN					
NO	JENIS KELAMIN	USIA	PEKERJAAN	LAMA KERJA	PENDIDIKAN TERAKHIR
1	Pria	41-45 Th	Perawat	Kurang Dari 10 Th	Diploma
2	Pria	<30 Th	Bidan	Kurang Dari 10 Th	Diploma
3	Pria	30-40 Th	Perawat	10-20 Th	Diploma
4	Perempuan	<30 Th	Perawat	Kurang Dari 10 Th	Diploma
5	Perempuan	<30 Th	Perawat	Kurang Dari 10 Th	Diploma
6	Perempuan	<30 Th	Perawat	Kurang Dari 10 Th	Diploma
7	Perempuan	Diatas 30-40 Th	Perawat	Kurang Dari 10 Th	Diploma
8	Perempuan	<30 Th	Perawat	10-20 Th	Diploma
9	Pria	<30 Th	Perawat	10-20 Th	S1
10	Perempuan	<30 Th	Perawat	Kurang Dari 10 Th	Diploma
11	Perempuan	<30 Th	Perawat	Kurang Dari 10 Th	S1
12	Perempuan	<30 Th	Perawat	Kurang Dari 10 Th	S1
13	Pria	41-45 Th	Perawat	Kurang Dari 10 Th	Diploma
14	Perempuan	<30 Th	Perawat	10-20 Th	Diploma
15	Perempuan	30-40 Th	Perawat	10-20 Th	Diploma
16	Perempuan	<30 Th	Bidan	10-20 Th	S1
17	Pria	<30 Th	Perawat	Kurang Dari 10 Th	Diploma
18	Pria	<30 Th	Perawat	Kurang Dari 10 Th	Diploma
19	Pria	Diatas 30-40 Th	Perawat	10-20 Th	Diploma
20	Pria	41-45 Th	Perawat	10-20 Th	Diploma
21	Perempuan	41-45 Th	Perawat	10-20 Th	Diploma
22	Perempuan	<30 Th	Perawat	10-20 Th	Diploma
23	Perempuan	<30 Th	Perawat	Kurang Dari 10 Th	Diploma
24	Perempuan	30-40 Th	Perawat	10-20 Th	Diploma
25	Perempuan	30-40 Th	Perawat	10-20 Th	Diploma
26	Perempuan	30-40 Th	Perawat	10-20 Th	S1
27	Perempuan	30-40 Th	Perawat	10-20 Th	S1

28	Perempuan	<30 Th	Perawat	Kurang Dari 10 Th	Diploma
29	Perempuan	<30 Th	Perawat	Kurang Dari 10 Th	Diploma
30	Pria	<30 Th	Perawat	Kurang Dari 10 Th	Diploma
31	Pria	<30 Th	Perawat	Kurang Dari 10 Th	Diploma
32	Pria	<30 Th	Perawat	10-20 Th	Diploma
33	Perempuan	<30 Th	Bidan	10-20 Th	Diploma
34	Perempuan	<30 Th	Bidan	10-20 Th	Diploma
35	Perempuan	30-40 Th	Bidan	10-20 Th	Diploma
36	Perempuan	30-40 Th	Bidan	10-20 Th	Diploma
37	Pria	30-40 Th	Perawat	10-20 Th	Diploma
38	Pria	30-40 Th	Perawat	10-20 Th	Diploma
39	Perempuan	41-45 Th	Bidan	10-20 Th	Diploma
40	Perempuan	30-40 Th	Bidan	10-20 Th	Diploma
41	Pria	41-45 Th	Perawat	10-20 Th	Diploma
42	Perempuan	<30 Th	Bidan	10-20 Th	Diploma
43	Perempuan	<30 Th	Bidan	10-20 Th	Diploma
44	Perempuan	30-40 Th	Perawat	10-20 Th	Diploma
45	Pria	30-40 Th	Perawat	10-20 Th	Diploma
46	Perempuan	30-40 Th	Perawat	10-20 Th	Diploma
47	Perempuan	30-40 Th	Perawat	10-20 Th	Diploma
48	Perempuan	<30 Th	Perawat	10-20 Th	Diploma
49	Perempuan	<30 Th	Perawat	10-20 Th	Diploma
50	Perempuan	<30 Th	Perawat	10-20 Th	Diploma

LAMPIRAN
III
TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN

1. Variabel Insentif (X1)

Nomor Responden	Insentif (X1)				Total XI
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	4	4	4	4	16
2	3	4	3	3	13
3	3	4	3	3	17
4	5	5	4	3	16
5	4	4	3	3	14
6	4	4	2	2	12
7	4	4	3	3	14
8	4	3	2	4	13
9	4	2	4	4	14
10	4	4	3	4	15
11	4	4	3	5	16
12	4	4	5	4	17
13	4	4	4	4	16
14	4	4	3	1	12
15	4	3	3	4	14
16	3	4	3	4	14
17	4	4	5	4	17
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	5	17
22	4	4	3	4	15
23	4	4	4	4	16
24	4	5	5	4	18
25	4	5	4	3	16
26	4	4	5	4	17
27	4	4	4	4	16
28	4	5	2	4	15
29	2	4	4	3	13
30	3	4	4	4	15
31	4	4	4	4	16
32	3	4	4	4	15
33	2	4	4	4	14
34	4	4	3	4	15
35	2	3	4	4	13
36	4	4	3	4	15
37	3	4	4	4	15
38	4	4	4	4	16
39	5	4	4	5	18
40	4	4	5	4	17
41	4	3	4	4	15
42	4	4	4	4	16
43	5	5	4	4	18

44	5	4	3	4	16
45	4	5	4	4	17
46	4	4	4	3	15
47	5	2	4	4	15
48	4	4	3	3	14
49	4	4	4	4	16
50	4	4	4	4	16

2. Variabel Pelatihan (X2)

Nomor Responden	Pelatihan (X2)				Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	4	5	4	4	17
2	4	3	4	3	14
3	5	5	4	5	19
4	4	4	5	4	17
5	4	4	5	4	17
6	4	4	4	5	17
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16
10	3	4	4	4	15
11	5	4	5	5	19
12	4	4	4	4	16
13	5	4	4	5	18
14	4	5	4	4	17
15	4	4	4	4	16
16	3	4	4	4	15
17	4	4	5	4	17
18	5	5	5	5	20
19	4	5	4	4	17
20	5	5	5	5	20
21	5	5	5	4	19
22	4	4	5	4	17
23	4	4	4	4	16
24	4	4	5	4	17
25	5	4	4	2	15
26	5	4	4	3	16
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	5	17
29	4	4	3	4	15
30	4	4	3	4	15
31	4	4	3	5	16
32	5	5	4	4	18
33	4	4	5	5	18
34	4	4	4	4	16
35	4	4	4	4	16
36	4	4	3	4	15

37	4	4	4	4	16
38	4	4	4	4	16
39	5	4	4	5	18
40	4	4	4	4	16
41	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	16
43	4	4	4	4	16
44	4	4	4	4	16
45	4	5	4	5	18
46	4	4	5	4	17
47	5	4	4	4	17
48	4	4	4	3	15
49	5	5	4	4	18
50	5	4	4	5	18

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Responden	Kinerja Karyawan				Total (Y)
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	
1	4	5	4	4	17
2	4	3	4	3	14
3	5	5	4	5	19
4	4	4	5	4	17
5	4	4	5	4	17
6	4	4	4	5	17
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16
10	3	4	4	4	15
11	5	4	5	5	19
12	4	4	4	4	16
13	5	4	4	5	18
14	4	5	4	4	17
15	4	4	4	4	16
16	3	4	4	4	15
17	4	4	5	4	17
18	5	5	5	5	20
19	4	5	4	4	17
20	5	5	5	5	20
21	5	5	5	4	19
22	4	4	5	4	17
23	4	4	4	4	16
24	4	4	5	4	17
25	5	4	4	2	15
26	5	4	4	3	16
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	5	17

29	4	4	3	4	15
30	4	4	3	4	15
31	4	4	3	4	16
32	5	5	4	4	18
33	4	4	5	4	18
34	4	4	4	4	16
35	4	4	4	4	16
36	4	4	3	4	15
37	4	4	4	4	16
38	4	4	4	4	16
39	5	4	4	5	18
40	4	4	4	4	16
41	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	16
43	4	4	4	4	16
44	4	4	4	4	16
45	4	5	4	5	18
46	4	4	5	4	17
47	5	4	4	4	17
48	4	4	4	3	15
49	5	5	4	4	18
50	5	4	4	5	18

Lampiran IV
Output Distribusi Frekuensi Karakteristik
Responden

Frequencies

Statistics

		JENIS KELAMIN	USIA	PEKERJAAN	LAMA KERJA	PENDIDIKAN TERAKHIR
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PRIA	16	32.0	32.0	32.0
	PEREMPUAN	34	68.0	68.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 TH	27	54.0	54.0	54.0
	DIATAS 30-40 TH	17	34.0	34.0	88.0
	DIATAS 41-45 TH	6	12.0	12.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

PEKERJAAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PERAWAT	40	80.0	80.0	80.0
	BIDAN	10	20.0	20.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

LAMA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <10 TH	17	34.0	34.0	34.0
10-20 TH	33	66.0	66.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid DIPLOMA	45	90.0	90.0	90.0
S1	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lampiran V
Output Uji Validitas

A. Uji Validitas

1. Validitas Variabel Insentif (X1)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=IN01 IN02 IN03 IN04 TOTAL_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlations

		Correlations				
		IN01	IN02	IN03	IN04	TOTAL_X1
IN01	Pearson Correlation	1	.170	.285*	.225	.642**
	Sig. (2-tailed)		.237	.045	.117	.000
	N	50	50	50	50	50
IN02	Pearson Correlation	.170	1	.170	.238	.597**
	Sig. (2-tailed)	.237		.237	.096	.000
	N	50	50	50	50	50
IN03	Pearson Correlation	.285*	.170	1	.285*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.045	.237		.045	.000
	N	50	50	50	50	50
IN04	Pearson Correlation	.225	.238	.285*	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.117	.096	.045		.000
	N	50	50	50	50	50
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.642**	.597**	.666**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=PEL01 PEL02 PEL03 PEL04 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlations

		PEL01	PEL02	PEL03	PEL04	TOTAL_X2
PEL01	Pearson Correlation	1	.319*	.288*	.267	.728**
	Sig. (2-tailed)		.024	.043	.060	.000
	N	50	50	50	50	50
PEL02	Pearson Correlation	.319*	1	.148	.223	.600**
	Sig. (2-tailed)	.024		.305	.120	.000
	N	50	50	50	50	50
PEL03	Pearson Correlation	.288*	.148	1	.205	.622**
	Sig. (2-tailed)	.043	.305		.153	.000
	N	50	50	50	50	50
PEL04	Pearson Correlation	.267	.223	.205	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.060	.120	.153		.000
	N	50	50	50	50	50
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.728**	.600**	.622**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=K01 K02 K03 K04 TOTAL_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Correlations

		K01	K02	K03	K04	TOTAL_Y
K01	Pearson Correlation	1	.370**	.185	.163	.651**
	Sig. (2-tailed)		.008	.198	.257	.000
	N	50	50	50	50	50
K02	Pearson Correlation	.370**	1	.152	.288*	.661**
	Sig. (2-tailed)	.008		.293	.043	.000
	N	50	50	50	50	50
K03	Pearson Correlation	.185	.152	1	.127	.580**
	Sig. (2-tailed)	.198	.293		.379	.000
	N	50	50	50	50	50
K04	Pearson Correlation	.163	.288*	.127	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.257	.043	.379		.000
	N	50	50	50	50	50
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.651**	.661**	.580**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran VI
Uji Reliabilitas

Uji Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.505	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K01	4.22	.507	50
K02	4.18	.438	50
K03	4.14	.535	50
K04	4.14	.606	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K01	12.46	1.151	.336	.399
K02	12.50	1.194	.406	.356
K03	12.54	1.233	.214	.507
K04	12.54	1.070	.267	.470

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.68	1.773	1.332	4

LAMPIRAN VII

UJI REGRESSION

Uji Regression

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PELATIHAN, INSENTIF ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.404 ^a	.163	.128	1.24362

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, INSENTIF

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.191	2	7.095	4.588	.015 ^a
	Residual	72.689	47	1.547		
	Total	86.880	49			

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, INSENTIF

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.795	2.383		4.110	.000
	INSENTIF	.298	.136	.331	2.191	.033
	PELATIHAN	.115	.140	.124	.817	.418

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.795	2.383		4.110	.000
	INSENTIF	.298	.136	.331	2.191	.033
	PELATIHAN	.115	.140	.124	.817	.418

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN