

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS KUTA BLANG BIREUEN

Zulfikar

Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Al-Muslim

Zulfikar_8@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kuta Blang. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini Pegawai Puskesmas Kuta Blang, dengan jumlah sampel 45 orang. Data dikumpulkan dengan mengisi kuisioner, kemudian data tersebut diolah secara kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dengan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Insentif (X) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,544 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,679. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kuta Blang. Sedangkan berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan (uji F), menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 20,646 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan nilai F_{tabel} adalah sebesar 4,067. Maka dapat ditulis $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,646 > 4,067$). Ini berarti H_1 diterima yang bermakna bahwa variabel Insentif, berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kuta Blang.

Kata Kunci: Insentif, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan yang berkaitan dengan kondisi pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan terlaksana secara maksimal. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang Mempengaruhinya antara lain insentif.

Insentif berpengaruh penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Insentif berdampak pada keinginan seseorang untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan. Dengan adanya motivasi, pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan secara berkelanjutan pegawai akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat. Berdasarkan peraturan Undang-Undang yang mengatur tentang pemberian Insentif juga disebutkan pada PP 24 Tahun 2019.

Ada Puskesmas yang sudah baik kinerjanya, ada yang memadai dan ada yang perlu mendapat perhatian lebih untuk perbaikan sistem dan mutu pelayanan serta pemeliharaan sarana dan prasarana yang ada di Puskesmas. Dilihat dari aspek Insentif, para pegawai Puskesmas Kuta Blang belum memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang menjadi kewajiban dan tanggungjawabnya. Pegawai Puskesmas Kuta Blang belum secara maksimal mengaplikasikan kemampuan yang dimiliki.

Rendahnya Insentif juga menyebabkan pegawai Puskesmas Kuta Blang jarang melakukan upaya yang lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini terjadi karena adanya anggapan bahwa dengan memberikan kinerja terbaik tetap tidak akan mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang bermanfaat bagi pribadi pegawai seperti kenaikan gaji serta promosi jabatan. Kurang tepatnya gaya kepemimpinan yang diterapkan serta rendahnya Insentif menyebabkan kinerja pegawai yang belum

maksimal, salah satunya dalam memberikan pelayanan bagi pelanggan yang membutuhkan jasa kelistrikan yang tidak dilaksanakan secara tepat waktu.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kuta Blang”

METODE PENELITIAN

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis mengambil lokasi pada Puskesmas Kuta Blang yang beralamat di Jalan Nasional Banda Aceh-Medan tepatnya di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Kuta Blang Kabupaten Bireuen yang berjumlah 45 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain, analisis korelasi tidak membedakan antara variabel *dependen* dengan variabel *independen*. Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi (R) sebesar 0,570 (57,0%) artinya Pengaruh Insentif mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas di Kuta Blang. Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,324 (32,4%) artinya Pengaruh Insentif memiliki kemampuan dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas di Kuta Blang sebesar 32,4%. Sedangkan sisanya 67,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji simultan (uji F) dan dan uji parsial (uji t) gunanya yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun secara simultan. Untuk pengujian hipotesis, penulis menggunakan analisis regresi sederhana.

Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) mengenai Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas di Kuta Blang yang diperoleh hasil uji hipotesis sebagai berikut: Variabel Inentif (X) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,544 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1,679. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya pengaruh Insentif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas di Kuta Blang.

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%. Untuk menguji signifikansi hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara simultan, maka digunakan uji F.

Hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20,646 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% dan $df = n$

k-1 (45 - 1 - 1 = 43) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 4,067 Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya secara simultan pengaruh Insentif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas di Kuta Blang

Pembahasan

Berdasarkan karakteristik responden mengenai Insentif (X), maka disimpulkan bahwa jawaban responden sangat setuju lebih dominan, yaitu pada butir pernyataan nomor satu sebanyak 20 orang (44,4%), butir pernyataan nomor dua sebanyak 19 orang (42,2%), butir pernyataan nomor tiga sebanyak 22 orang (48,9%), butir pernyataan nomor empat sebanyak 20 orang (44,4%) dan butir pernyataan nomor lima sebanyak 19 orang (42,2%), dengan jumlah responden terbanyak berusia antara 41-40 tahun sebanyak 26 responden atau 57,8, responden terbanyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 responden atau 84,4%.

Secara Pengujian Parsial, Variabel Insentif (X) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,468 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1,679. Dengan demikian pengujian secara parsial yang telah diuji dapat dijelaskan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya pengaruh Insentif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kuta Blang. Berpengaruhnya Insentif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kuta Blang, menunjukkan bahwa variabel di atas tersebut saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan:

1. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kuta Blang. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini Pegawai Puskesmas Kuta Blang, dengan jumlah sampel 45 orang. Data dikumpulkan dengan mengisi kuisioner, kemudian data tersebut diolah secara kuantitatif.
2. Hasil penelitian dengan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Insentif (X) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,544 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,679. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kuta Blang.
3. Hasil penelitian dengan pengujian hipotesis secara simultan (uji F), menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 20,646 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan nilai F_{tabel} adalah sebesar 4,067. Maka dapat ditulis $F_{hitung} > F_{tabel}$ (20,646 > 4,067). Ini berarti H_0 ditolak yang bermakna bahwa variabel Insentif, berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kuta Blang.

Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian serta telah menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pelaksanaan intensif yang ada di Puskesmas Kuta Blang cenderung baik dalam memberikan efek terhadap kinerja karyawannya, namun perlu diadakan sosialisasi tentang intensif agar karyawan dapat mengerti dan memahami tentang sistem pemberian intensif.

2. Keadilan cukup berperan penting dalam memoderasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, maka Puskesmas Kuta Blang perlu melakukan transparansi yang jelas tentang pembagian insentif berdasarkan kinerja karyawan.
3. Diharapkan untuk Puskesmas agar memperhatikan tentang pemberian promosi jabatan, pemberian penghargaan, memberi pujian kepada pegawai yang lugas dalam bertugas untuk meningkatkan kinerja pegawai pada puskesmas Kuta Blang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustono, Leo. 2009. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bumi Aksara. Bandung.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendarto. Agus. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rafika Adiyatama. Bandung.
- Herman, Sofyandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu
- Kusnadi. Hendar. 2008. *Kinerja Organisasi Pemerintah*. Rajawali Press. Jakarta
- Mulyadi. Sumbri. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univesity Press.
- Sudjana. 2007. *Pengantar Statistik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Yusuf, Burhauddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cet. 1, Jakarta: Rajawali Press.
- Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami, H. N. 2013. Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media. Grafika di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 2 (2), 1-8.
- Danang. Setya. Ramadhani. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengembangan Kegiatan Belajar Daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Randi. Andria. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru. *Skripsi*. Universitas Negeri Riau. Pekanbaru.
- Susilo. Eko. Wijaksana. 2014. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional. Surabaya.