

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Rumah Luka Sidoarjo Di Kabupaten Sidoarjo

Bambang Setyawan
Afi Rachmat Slamet
Mohammad Rizal
Email: mimenkch1@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determined "The Influence of Workload, Work Discipline and Quality of Work on Employee Performance at the Injury Hospital Sidoarjo Clinic, Sidoarjo Regency". This type of research was a survey research that began in August 2021 with a population of all employees at the Sidoarjo Luka Home Clinic, both medical and non-medical employees. The sampling technique was in the form of total sampling, namely by taking the entire population for research, totaling 33 employees consisting of 20 medical employees (nurses) and 13 non-medical employees. The data analysis technique in this study was a multiple linear regression analysis technique using SPSS (Statistical Product and Services Solution) software and classical assumption testing. The research data was sourced from primary data and the data collection process used interviews and questionnaires. There are 3 types of questionnaires used, namely: (1) workload instruments with indicators of physical tasks, mental tasks and work organization; (2) work discipline instruments with indicators of obeying time rules, obeying company regulations and obeying behavioral regulations; (3) work quality instruments with reliability indicators in carrying out tasks, giving procedures, and responsibilities. Based on the results of the study, it can be concluded that: Based on the results of the study, it can be obtained that the variables of Workload (X1), Work Discipline (X2) and Work Quality (X3) affect the Employee Performance variable (Y) at the Sidoarjo Injury Home Clinic, with a significant value of each with value of $0.041 < 0.05$, $0.013 < 0.05$, and $0.026 < 0.0505$ with a regression model of $Y = 2.776 - 0.414X1 + 0.330X2 + 0.203X3$. Simultaneously it can also be said to have an effect on employee performance with a significance value of $0.001 < 0.05$. The calculation of the determinant coefficient also produces a value of 0.751 or 75.1%, which means that this research model is declared good because the value of the determinant coefficient is close to 100%.

Keywords: *Workload, Work Discipline, Quality of Work, Performance, Luka Home Clinic*

Pendahuluan

Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia dapat menjadi faktor sentral yang mampu menentukan keberhasilan suatu instansi untuk perkembangannya (Bukit, dkk, 2017). Apapun bentuk serta tujuannya, suatu instansi dibentuk berdasarkan berbagai visi yang berfokus pada kepentingan manusia sehingga dalam pelaksanaan misinya juga turut dikelola dan diurus oleh manusia (Masram & Mu'ah, 2017). Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya,

tanpa ada sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik, sehingga dapat dikatakan manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan dalam instansi / organisasi.

Suatu instansi yang terkait dengan pelayanan jasa terutama pada bidang kesehatan harus benar-benar memberikan perhatian ekstra dalam peningkatan kinerja para sumber daya manusianya karena berkaitan dengan kemaslahatan individu lainnya. Suaedi (2017) menyatakan bahwa SDM merupakan unsur paling penting dalam suatu instansi yang berasal dari pemberi pelayanan karena berkaitan dengan kompetensi untuk menghasilkan suatu kinerja yang memuaskan. Keberhasilan suatu instansi terutama dalam pelayanan jasa ini dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja pelayanan para karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai / standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2019). Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja setiap karyawan itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan hidup instansi. Hal ini menuntut setiap pemimpin instansi untuk bisa meningkatkan kinerja pelayanan setiap para karyawannya dengan berbagai cara.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja pelayanan adalah beban kerja, disiplin kerja serta kualitas kerja. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Diperlukan pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri. Beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri (Rizqiansyah, 2017). Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan (Restianah, 2019).

Selain beban kerja, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. Sutrisno (2017) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan padanya. Anoraga (2016), menambahkan disiplin kerja sebagai suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian ini tersimpul dua faktor yang penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Dalam suatu instansi terutama dalam bidang pelayanan, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara, atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota dalam instansi.

Kualitas kerja seorang karyawan juga menjadi faktor penting terutama pada jasa pelayanan. Setiadi & Wartini (2016) menyatakan bahwa kualitas kerja yang baik mampu meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi menjadi lebih baik pula, karena dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Daniel (2019) juga menyatakan bahwa kualitas kerja juga bersifat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam jasa pelayanan karena terfokus dalam penciptaan hubungan baik antara karyawan dengan lingkungan kerjanya, sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik.

Salah satu instansi yang terkait dengan jasa pelayanan adalah klinik rawat luka “RUMAH LUKA SIDOARJO” yang berada di Kabupaten Sidoarjo sebagai instansi kesehatan yang beroperasi dalam lingkup perawatan luka, pemeriksaan pasien umum, dan khitan, yang terdiri dari karyawan medis (perawat) dan nonmedis dengan jumlah keseluruhan 23 orang. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan CEO bagian kepegawaian di klinik rawat luka “Rumah Luka Sidoarjo”, terkait dengan SDM menunjukkan beberapa hal diantaranya belum maksimalnya kinerja para pegawai terutama bagi pegawai dengan usia diatas 35 tahun; masih banyaknya pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum waktunya, ketidaklengkapan atribut seragam dan APD serta beberapa pegawai juga tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan; dan masih adanya beban kerja yang berlebih sehingga untuk menyelesaikan pekerjaan perlu adanya tambahan waktu untuk lembur. Informasi tersebut juga ditegaskan oleh Bapak Dafid Adi S. Ners yang merupakan salah satu karyawan medis (perawat). Beliau menjelaskan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal. Hal ini mungkin disebabkan oleh beban kerja yang tidak seimbang atau tidak sama meskipun dengan jenis pekerjaan yang sama. Beliau juga menjelaskan bahwa ketidakmerataan beban kerja antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya sering menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai. Beberapa pegawai sering berselisih terkait dengan pekerjaan di kantor. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar pegawai masih belum baik sedangkan hubungan antara atasan dengan bawahan sudah baik. Permasalahan lain seperti disiplin kerja juga masih sering terjadi. Banyak pegawai yang tidak mematuhi jam kerja serta kurang tegasnya atasan dalam menyikapi hal tersebut. Atasan hanya memberikan teguran lisan untuk berbagai jenis pelanggaran disiplin.

Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap proses pengembangan dan peningkatan suatu instansi. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuannya. Menurut Sinambela (2016:84), perusahaan yang memiliki tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidupnya, dan untuk menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan berdampak positif bagi peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan menurut Wiranti (2016:97), kenaikan produktivitas kerja karyawan akan memberikan manfaat yang besar, baik bagi karyawan itu sendiri, bagi dunia usaha maupun pemerintah. Dari sisi tenaga kerja, produktivitasnya yang tinggi akan menambah jumlah upah yang diterima, bagi dunia usaha produktivitas tenaga kerja memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan bagi pemerintah dapat menaikkan pendapatan nasional.

Selain itu permasalahan ini juga didukung oleh beberapa penelitian terkait hubungan

disipin kerja, beban kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai. penelitian tersebut memiliki hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Rizqiansyah (2017) dan Syarkani (2017) menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2018) dan Liyas dkk (2017) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja serta tidak adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Ceswirdani *et al* (2017), juga menyatakan bahwa kompetensi dan kualitas kerja memberi kontribusi pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji adalah sebesar 56.3% dan sisanya sebesar 43.7%

Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Rawat Luka Rumah Luka Sidoarjo?
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Rawat Luka Rumah Luka Sidoarjo?
- c. Bagaimana pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Rawat Luka Rumah Luka Sidoarjo?
- d. Bagaimana pengaruh secara simultan antara beban kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Rawat Luka Rumah Luka Sidoarjo?

Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Rawat Luka Rumah Luka Sidoarjo.
- b. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Rawat Luka Rumah Luka Sidoarjo.
- c. Menganalisis pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Rawat Luka Rumah Luka Sidoarjo.
- d. Mengetahui pengaruh secara simultan antara beban kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Rawat Luka Rumah Luka Sidoarjo.

Manfaat Penelitian

- a. Menjadikan bahan pertimbangan agar dapat meningkat lagi Kinerja dimasa yang akan datang
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian dengan tema yang sama.
- c. Sebagai sarana pembelajaran implementasi penerapan teori tentang pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Klinik Rawat Luka "RUMAH LUKA SIDOARJO.

Penelitian Terdahulu

Rinaldi (2015) dengan judul "Pengaruh Sistem Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan". Hasil dari penelitian ini adalah variabel pengembangan karir, kompetensi dan kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maulana, (2015) dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN KCP Malang” memperoleh hasil penelitian Terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Untung (2017) yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” menghasilkan teori bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin dan terhadap kinerja karyawan.

Sari dan Musadeiq (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”. Hasil dari penelitian tersebut adalah Insentif berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta memiliki kepuasan kerja yang baik saat bekerja dan mendapatkan insentif. Penelitian Irawan, (2018) dengan judul “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo” memperoleh hasil bahwa bahwa Gaji Dan Insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo

Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Pengertian Gaji

Pengertian Gaji Menurut Kadarisman (2012) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi. Imbalan berupa upah atau gaji merupakan salah satu diantara imbalan eksintrik yang dapat dicapai seseorang melalui kegiatan bekerja. Ia dapat membantu organisasi-organisasi mencapai pekerja-pekerja tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi. Tetapi, andai kata timbul ketidakpuasan dengannya, maka imbalan yang diberikan dapat menyebabkan timbulnya pemogokan-pemogokan, keluhan-keluhan, tidak masuknya para pekerja, berhentinya pekerja bekerja, dan adakalanya timbul gejala berupa memburuknya kesehatan mental dan fisik. Memang harus diakui bahwa imbalan merupakan sebuah hal yang sangat kompleks yang benar-benar perlu diperhatikan

Pengertian Insentif

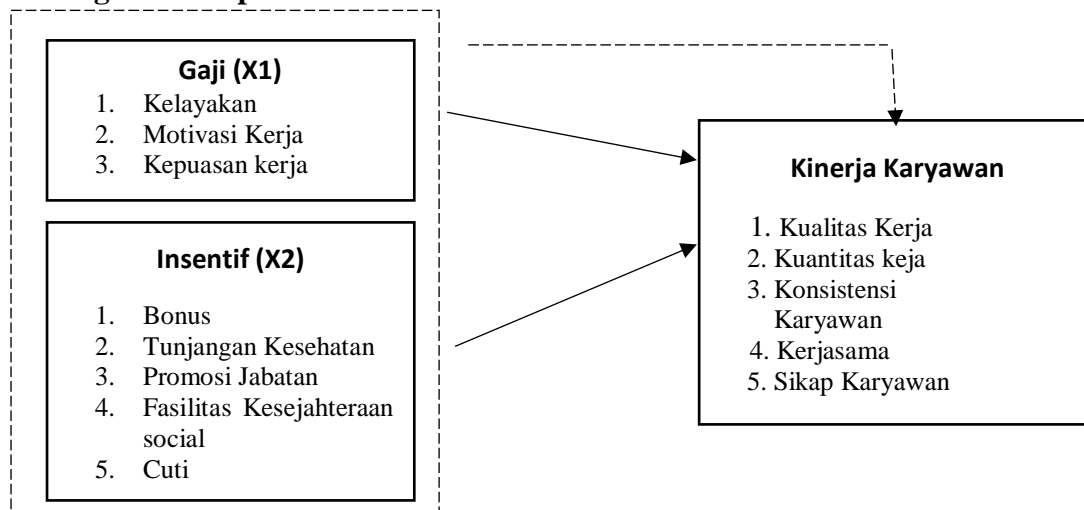
Insentif merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu di samping sebagai pembangun dan pemelihara harapan-harapan karyawan. Menurut Siagian, (2012), insentif merupakan kompensasi yang diterima oleh pekerja yang dapat digunakan untuk kehidupan sehari-hari tanpa bergantung kepada orang lain”. Sedangkan menurut Hariandjaja (2011), insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. 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 pegawai yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa financial maupun non financial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong pegawai bekerja

lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan instansi dapat tercapai.

Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja berasal dari pengertian Performance, ada pula yang memberikan pengertian Performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2011). Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Berdasarkan 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. Bila seorang karyawan mempunyai keberhasilan dalam kinerja maka dapat disebut produktif, begitu pula sebaliknya

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- > : Pengaruh Simultan
- > : Pengaruh Parsial

Sugiyono berpendapat bahwa “Kerangka konseptual adalah hubungan yang akan saling berkaitan secara teoritis antara variabel-variabel peneliti yaitu, antara variabel

independen dengan variabel dependen yang akan diteliti melalui penelitian yang akan terkonsep.”

Metodologi Penelitian

Populasi Dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2017) berpendapat bahwa Populasi adalah pemetaan yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik dengan ciri khusus yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan di penelitian ini sebanyak 36 orang yang merupakan karyawan di Klinik Rawat Luka Rumah Luka Siodarjo tahun 2020.

Sampel

Sugiyono (2017) berpendapat bahwa Sampel merupakan sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel harus mampu menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Klinik Rawat Luka Rumah Luka Siodarjo tahun 2020 yaitu sebanyak 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling, yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Silaen berpendapat bahwa “Variabel penelitian adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai yang bervariasi, yaitu suatu sifat, karakteristik atau fenomena yang dapat menunjukkan sesuatu untuk dapat diamati yang nilainya bervariasi.” Terdapat 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Variabel Dependen (Y)

Gibson berpendapat bahwa “Variabel Dependen (variabel terikat) adalah variabel yang menjadi akibat atau yang dipengaruhi variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Variabel Independen (X)

Variabel bebas (independen) menurut Sugiyono (2017) ialah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat dengan simbol (X). Variabel Independen penelitian ini adalah :

Gaji (X₁)

Insentif (X₂)

Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan perspektif dari hasil penelitian yang memberikan informasi bagaimana cara mengukur dan mengidentifikasi variabel. Variabel yang dipakai ialah :

Variabel Dependen (Y)

1) Kinerja karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Variabel Independen (X)

1) Gaji

Pengertian Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Indikator gaji meliputi:

- a) Kelayakan
- b) Motivasi Kerja
- c) Kepuasan Kerja

2) Insentif

Insentif adalah salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja. Insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif – motif dan imbalan – imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Adapun fungsi insentif yaitu:

- a) Memotivasi karyawan dalam bekerja
- b) Menjamin atas keadilan
- c) Bentuk Tunjangan

Metodologi Penelitian

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode uji validitas pada penelitian ini menggunakan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Instrumen dikatakan valid jika nilai KMO > 0,6. Pengujian validitas kuesioner penelitian ini dilakukan menggunakan *software Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 25.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang diperuntukkan memvalidasi kuesioner dalam indikator dari sebuah variabel apakah bisa menyatakan Handal. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten (Ghozali, 2011). Untuk pengujian reliabilitas dalam penelitian ini yaitu memakai *software* SPSS, yakni dengan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* mencapai 0,6 atau mendekati angka 1 (Arikunto, 2010).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Menurut Sujarweni (2015:52), untuk menguji normalitas data maka dapat dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* melalui program bantu komputer (SPSS). Pengambilan keputusan hasil

Kriteria pengambilan keputusan yakni: Jika nilai probabilitas $<0,05$ maka H_a diterima. Jika nilai probabilitas $>0,05$ maka H_a ditolak.

Uji Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji R^2 digunakan apabila variabel independen lebih dari satu variabel, pada penelitian kali ini variabel independen yang dipakai ada 3 variabel. Ghazali (2011:223) berpendapat bahwa “Penilaian uji R^2 dapat ditentukan Jika nilai koefisien $R^2 = 0$, maka artinya variabel Y tidak dapat dijelaskan sama sekali oleh variabel X dan Jika nilai koefisien $R^2 = 1$, maka artinya variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X.”

Pembahasan dan Hasil Penelitian

Hasil Uji Simultan

Uji simultan atau uji F merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah satu atau lebih variabel bebas secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel terikat secara signifikan. Hipotesis yang melandasi pengujian ini adalah:

H_0 : Gaji dan insentif secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Rawat Luka Sidoarjo.

H_a : Gaji dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Rawat Luka Sidoarjo.

Tabel 1. Hasil Uji Simultan

Model	Jumlah Kuadrat	Derajat Bebas	Kuadrat Tengah	F-hitung	Nilai Sig.
Regresi	276,925	2	138,463	12,054	0,000
Residual	379,075	33	11,487		
Total	656,000	35			

Berdasarkan uji F di atas diperoleh nilai statistik F sebesar 12,054 di mana lebih dari F tabel $F_{0,05}(2,33)=3,285$, maka H_0 ditolak. Selain dengan F-hitung, juga dapat dilihat dari nilai signifikansi di mana nilai signifikansi kurang dari α (0,05), maka tolak H_0 . Dari dua cara pengambilan keputusan pada uji F, dapat disimpulkan bahwa variabel gaji dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Parsial

Tabel 2. Hasil Uji Simultan

Variabel	Koefisien	Standar Error	t-hitung	Nilai Sig.
Konstanta	-1,542	7,905	-0,195	0,847
Gaji (X1)	0,447	0,219	2,045	0,049
Insentif (X2)	1,292	0,297	4,351	0,000

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4.15. dapat dibentuk persamaan atau model regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,542 + 0,447 X_1 + 1,292 X_2$$

Dari pendugaan parameter regresi tersebut dapat dilihat nilai t-hitung dari variabel gaji sebesar 2,045 lebih dari $t_{0,025}(34)$ (2,032). Selain itu, nilai signifikansi dari variabel gaji

kurang dari α (0,05). Maka diperoleh keputusan H_0 ditolak yang artinya variabel gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Rawat Luka Sidoarjo. Pengaruh variabel gaji terhadap variabel kinerja karyawan positif karena koefisien regresi dari variabel gaji bertanda positif. Hal ini dapat diartikan bahwa jika gaji semakin tinggi maka kinerja karyawan di Klinik Rawat Luka Sidoarjo juga semakin tinggi, dan begitu juga sebaliknya.

Hasil regresi variabel insentif dapat dilihat nilai t-hitung sebesar 4,351 lebih dari $t_{0,025(34)}$ (2,032). Selain itu, nilai signifikansi dari variabel insentif kurang dari α (0,05). Maka diperoleh keputusan H_0 ditolak yang artinya variabel insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Rawat Luka Sidoarjo. Pengaruh antara variabel insentif terhadap variabel kinerja karyawan positif karena koefisien regresi dari variabel insentif bertanda positif. Hal ini dapat diartikan bahwa jika insentif semakin tinggi maka kinerja karyawan di Klinik Rawat Luka Sidoarjo juga semakin tinggi, dan begitu juga sebaliknya.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah sebuah analisis yang berguna untuk melihat seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Berikut nilai koefisien determinasi dari model regresi ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan

Model	R ²	R ² adjusted
Regresi	0,422	0,387

Hasil model regresi diperoleh nilai R² sebesar 0,422 dan R² adjusted sebesar 0,387. Pada penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel dependen, maka koefisien determinasi dilihat dari R² adjusted. R² adjusted sebesar 0,387 yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaji dan insentif sebesar 38,7%, sedangkan 61,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Pemberian gaji dan insentif bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Rawat Luka di Kabupaten Sidoarjo.
- Gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Klinik Rawat Luka di Kabupaten Sidoarjo.
- Insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Klinik Rawat Luka di Kabupaten Sidoarjo

Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

- Variabel dalam penelitian ini adalah gaji dan insentif
- Penelitian ini hanya pada satu lingkup instansi yaitu karyawan medis dan nonmedis pada Klinik Rumah Luka Sidoarjo

- c. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data. Setelah itu data dikelola menggunakan SPSS sesuai dari hasil kuesioner yang didapatkan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh beberapa saran yaitu pengelola Klinik Rumah Luka Sidoarjo hendaknya lebih memperhatikan karyawan, lebih memperhatikan hak – hak, memberikan kesejahteraan dan sebagainya agar mereka lebih loyal dan memiliki kinerja yang tinggi. Saran untuk karyawan ialah Selain itu harus selalu memperhatikan atau bahkan meningkatkan motivasi dan kinerja, khususnya untuk memperoleh kenaikan gaji dan insentif yang lebih besar. Adapun saran bagi peneliti selanjutnya ialah lebih mengeksplor faktor – faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Klinik Rumah Luka Sidoarjo.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haeruddin, M. I. M. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Aplikasi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 11–21.
- Irawan, M. R. N. (2018). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Ecopreneur*.12, 1(1), 36–41. <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/article/view/196>
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Maulana, F. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 22(1), 85893.
- Moehertonono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Musadieg. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal SI Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 59(1).
- Nafiah, M., Djaelani, A. ., & Khalikussabir. (2020). Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pjb Up Brantas Karangates Kab. Malang. *E – Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN*, 104–119.
- Nurhidayah. (2018). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bandung Bina Distribusi Div Neslte* [Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara]. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/8977>
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS - Bagi Mahasiswa dan Umum*. MediaKom.
- Rinaldi, A. (2015). *Pengaruh Sistem Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Intention To Leave Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan*. Universitas Sumatra Utara.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: alfabeta.
- Untung, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
Diponegoro Journal of Management, 4(4), 1–14.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/issue/view/673>
Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Bambang Setyawan Adalah mahasiswa FEB Unisma
Afi Rachmat Slamet Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Mohammad Rizal Adalah Dosen Tetap FEB Unisma