

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Perubahan dan perkembangan regulasi pemerintah yang begitu cepat dalam aspek kehidupan masyarakat terutama di bidang kesehatan maka saat ini banyak bermunculan institusi swasta dibidang pendidikan kesehatan. Institusi swasta diharapkan mampu mengemban regulasi dan merespon secara cepat tuntutan sebagai harapan masyarakat dalam kualitas pendidikan. Tuntutan dan harapan masyarakat yang semakin kompleks tersebut, institusi-institusi pendidikan swasta harus memiliki komitmen dan loyalitas yang sama serta kuat untuk memenuhi seluruh aspek pelayanan dengan meningkatkan sikap dan perilaku, serta sistem pelayanan yang lebih modern, efektif dan efisien, sehingga akuntabilitas institusi swasta lebih optimal kepada masyarakat, memiliki nilai lebih dibandingkan pelayanan publik milik pemerintah.

Secara teoristis dan empiris, keberhasilan institusi pendidikan swasta dalam menjalankan fungsinya merupakan kontribusi langsung dari perilaku karyawannya, oleh karena itu karyawan yang bekerja pada institusi swasta harus dikembangkan kemampuannya. Pengembangan sebaiknya melalui peningkatan kompetensinya, sehingga setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya bersifat profesional.

Pengelolaan SDM secara profesional sangat penting, agar di dalam institusi terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan institusi. Wujud keseimbangan merupakan kunci utama

institusi untuk dapat berkembang secara produktif. Manajemen SDM secara profesional tersebut, tentunya di harapkan karyawan yang ada dalam institusi dapat bekerja secara produktif. Upaya mempertahankan (*resistensi*) karyawan di institusi STIKes Wira Medika PPNI Bali diberlakukan sistem penghargaan sebagai insentif dalam bentuk tunjangan pendidikan, kesehatan, hari raya, lembur berdasarkan kriteria masa kerja, tingkat pendidikan dan jabatan.

Besarnya peranan SDM sebagai penggerak institusi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya institusi dalam mendorong karyawannya untuk bekerja lebih baik harus dilakukan. Karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dapat dilihat dengan jelas melalui fungsi personalia, peran personalia merupakan salah satu yang penting karena manusia merupakan faktor penggerak, yaitu faktor produksi yang dilakukan dan teknologi yang dipergunakan, unsur sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Jadi masalah sumber daya manusia merupakan masalah yang penting yang harus selalu diperhatikan dalam menjaga kelancaran tugas yang diemban.

Beberapa cara dan pendekatan untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik, salah satunya adalah dengan memberi motivasi pada pegawai, pemberian motivasi menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu. Cara lain yang lazim dilaksanakan memberikan kebijaksanaan insentif yang wajar, sesuai dengan pangkat dan hasil kinerja yang bersangkutan.

Insetif pada dasarnya merupakan sumber pendukung penghasilan seseorang, sebab itu insentif harus cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum atau sering disebut dengan kebutuhan fisik minimum. Adapun tanggungjawab semua masyarakat, pemerintah, pengusaha, dan karyawan itu sendiri untuk menjamin bahwa kebutuhan hidup minimum setiap karyawan dapat dipenuhi melalui pekerjaan dimana dia memperoleh penghasilan.

Kebijaksanaan yang adil dan layak dapat dilakukan, misalnya dengan memberikan jumlah insentif yang cukup, sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik. Kebijakan insentif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kedua belah pihak, baik karyawan maupun institusi. Kebijakan tersebut diharapkan dapat memuaskan kedua belah pihak, yaitu peningkatan insentif diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Jaminan penghasilan yang lebih baik sangat penting bukan saja bagi kemanusiaan akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Meningkatkan kinerja karyawan sebagai salah satu jalan dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerja meningkat dan institusi pun mampu mencapai tujuan sesuai visi dan misi secara efektif dan efisien.

STIKes Wira Medika PPNI Bali sebagai salah satu institusi pendidikan swasta diselenggarakan untuk memperoleh tenaga kesehatan yang bermutu

serta mampu mewujudkan perubahan, pertumbuhan dan pembaharuan dalam rangka memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan bagi seluruh masyarakat secara optimal.

Fenomena yang ada sekarang adalah banyaknya institusi pendidikan yang berlomba – lomba untuk meningkatkan mutu pelayanannya dengan tujuan menarik kepercayaan masyarakat, baik itu peningkatan fasilitas yang ada (sarana dan prasarana) ataupun kualitas dari sumber daya manusianya. Menghasilkan tenaga kesehatan yang berkualitas, diperlukan suatu upaya yang terkoordinasi dengan berbagai elemen penyelenggaraan pendidikan, tidak terlepas dari keberadaan sumber daya manusia yang akan menjalankan semua kegiatan operasional institusi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi dalam menentukan keberhasilan suatu institusi. Faktor SDM diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan dengan baik agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi, profesional dan tanggap akan kebutuhan institusi.

STIKes Wira Medika PPNI Bali sebagai lembaga pendidikan tinggi menyelenggarakan kegiatan pendidikan tinggi dengan tujuan menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang cerdas, beriman dan bertaqwa, seharusnya didukung dengan tingginya kinerja karyawan. Selain itu para peserta didik diharapkan memiliki kemampuan akademik dan profesional sehingga dapat mengembangkan, menciptakan dan menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Mengidentifikasi dan mengetahui kemanfaatan insentif yang diberikan pada karyawan belum diketahui secara ilmiah, sehingga diperlukan penelitian untuk mendukung kebijakan dalam pemberian insentif. Program insentif di STIKes Wira Medika PPNI Bali sudah berjalan 7 tahun, yang mana dengan diberlakukannya program ini terdapat perbedaan yang sangat signifikan dari *output* yang diperoleh masing - masing pihak. *Output* yang diperoleh institusi terdapat prosentase data absensi sebelum diberlakukannya program ini dan setelah diperlakukannya program ini.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Koko Sujatmoko,SE mengatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pemberian insentif dengan kinerja. Kinerja seseorang dapat dilihat berdasarkan kualifikasi yang dimiliki, yaitu kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan lingkungan kerja (kemampuan adaptasi). Seluruh komponen tersebut merupakan indikator yang membantu institusi dalam mendapatkan tenaga kerja yang baik dan dibutuhkan sesuai dengan jabatan untuk mencapai tujuan institusi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar insentif yang diberikan oleh institusi akan berhubungan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Hubungan Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan STIKes Wira Medika PPNI Bali Tahun 2014".oleh karena dalam upaya efektif dan efisiensi secara ekonomi pendidikan diperlukan kajian ilmiah secara spesifik.

B. RUMUSAN MASALAH

Sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu ditetapkan pokok permasalahan atau merumuskan masalah yang akan diteliti. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang tegas dalam mencari pemecahannya. Berbagai kesulitan yang menentukan pemecahannya dalam ilmu pengetahuan disebut problema masalah. "Masalah adalah suatu hambatan atau rintangan atau kesulitan yang harus diatasi dalam mencapai tujuan seseorang atau institusi ".(Sutrisno.Hadi Reseach:1983,63), "Masalah adalah merupakan suatu persoalan yang memerlukan pemecahan melalui penelitian dan pemikiran secara tinggi di dasari atas ilmu pengetahuan tertentu sesuai dengan persoalan yang sedang di bahas "(Komarudin, 1983.24). "Masalah adalah suatu kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya".(Surachman dan Winarno:1979.33).

Berdasarkan pengertian diatas dapatlah dikemukakan bahwa masalah adalah suatu kesulitan, hambatan, atau rintangan yang dialami oleh seseorang/institusi dalam mencapai tujuan yang di atasi melalui penelitian .

Bertitik tolak dari pengertian dan latar belakang masalah yang ada maka dapat ditarik suatu permasalahan yaitu : "Bagaimanakah hubungan insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan STIKes Wira Medika PPNI Bali Tahun 2014".

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui gambaran insentif di STIKes Wira Medika PPNI Bali tahun 2014
- b. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan di STIKes Wira Medika PPNI Bali tahun 2014
- c. Untuk mengetahui hubungan insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan STIKes Wira Medika PPNI Bali tahun 2014.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan mampu dan dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan untuk menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri dan merupakan khasanah empirik bagi penelitian – penelitian selanjutnya, sumber informasi untuk dapat diteliti lebih lanjut (*field survey*) dan sebagai salah satu persyaratan kelulusan.

- b. Bagi Fakultas/Jurusan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan mamfaat bagi fakultas/jurusan. Dimana penelitian ini merupakan karya ilmiah yang tidak dapat di pisahkan dari dunia pengetahuan untuk itu skripsi ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan penelitian lebih lanjut baik dari fakultas maupun bagi mahasiswa yang menyusun skripsi

c. Bagi Institusi

- 1) Dapat memberikan informasi kepada masyarakat dan instansi mengenai hubungan insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan STIKes Wira Medika PPNI Bali
- 2) Menjadi sumber informasi dan masukan bagi pengelola program dan praktisi dalam perencanaan program perekrutan karyawan selanjutnya.

D. TINJAUAN TEORISTIS

Untuk memahami permasalahan secara jelas dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan penelitian yaitu untuk mendapatkan dan menunjukkan suatu jawaban terhadap permasalahan tersebut diatas. Maka diperlukan seperangkat teori yang menyajikan kejelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Sarana pokok untuk menentukan hubungan sistematika antara fenomena sosial ataupun alam yang hendak diteliti adalah “teori”

Teori atau konsepsi dasar adalah suatu pandangan yang teoristis dari definisi singkat mendasar pemikiran kita guna mencapai jalan keluar atau pemecahan dari suatu permasalahan yang diselidiki, tujuannya adalah untuk menyederhanakan pemikiran kita dengan jalan menggabungkan sejumlah peristiwa“ (J.Suprpto MA, 1974:30). “serangkaian konsep definisi dan proposisi yang saling berhubungan yang mewujudkan pandangan yang sistematik terhadap gejala-gejala dengan memprediksi hubungan antara

beberapa variabel dengan maksud untuk menerangkan atau memprediksikan gejala-gejala tadi” (Direnzo, 1991:6).

Dari beberapa pengertian teori yang diungkapkan diatas, maka dapat diartikan bahwa teori atau konsepsi dan merupakan landasan pijak yang membuat rangkaian logis dan sistimatis di suatu variabel atau lebih dalam memahami dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam penelitian. Dan untuk memudahkan penyusunan kerangka konseptual penelitian, maka pada bagian ini pula dibahas landasan teori yang relevan dengan masalah penelitian ini.

1. Insentif

a. Pengertian Insentif

Menurut Mangkunegara (2002 : 89) mengemukakan bahwa " Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak institusi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap institusi ". Menurut Sarwoto (1996) mengemukakan bahwa : “Insentif merupakan sarana motivasi , dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk berprestasi bagi organisasi “. Menurut Terry (1964) mengemukakan bahwa : “Insentif adalah suatu alat penggerak yang penting dimana manusia cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta”.

1) Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu :

a) Bagi institusi :

(1) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap institusi

(2) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai ditunjukkan akan absensi

b) Bagi Pegawai

(1) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok

(2) Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

b. Sistem Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2004:387) mengemukakan bahwa “Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran institusi. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika institusi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan institusi.”

Beberapa bentuk insentif antara lain :

1) Bonus Tahunan

Banyak institusi menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

2) Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

3) Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

4) Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh institusi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

5) Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

6) Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubazir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau institusi

7) Kompensasi Biaya untuk Melanjutkan Pendidikan

Memberikan kompensasi kepada karyawan dalam bentuk biaya pendidikan untuk meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi

akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan , teknologi dan seni

8) Tunjangan Kesehatan

Memberikan tunjangan kesehatan secara tetap tanpa memperhatikan kehadiran kerja, dimana sesuai juga dengan teori

Hasibuan (2005) tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

9) Tunjangan Hari Raya

Pendapatan pekerja yang wajib diberikan kepada karyawan maksimal 7 hari sebelum hari raya keagamaan dan tidak mempersoalkan status karyawan tersebut

10) Tunjangan Lembur

Tunjangan yang wajib dibayarkan oleh suatu perusahaan atau institusi kepada karyawannya sesuai kelebihan jam kerja yang dilakukan

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata " Produktif " Artinya_sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu

maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli :

- 1) Menurut Mangkunegara (2001 : 67) mengemukakan bahwa " hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".
- 2) Menurut Hasibuan (2002 : 94) mengemukakan bahwa " pengorbanan jasa , jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu".
- 3) Menurut Gomes, Faustino Cardoso (2000 : 62) mengemukakan bahwa " *performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses".
- 4) Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 224) mengemukakan bahwa " Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata - rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu

pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu".

Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu institusi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan mereka
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5) Hubungan mereka dengan institusi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Mangkunegara (2001 : 68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau

tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Selanjutnya menurut Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

- 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- 2) Berani mengambil risiko
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

- 1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- 3) Faktor institusi : struktur institusi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

c. Indikator kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam institusi dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis (2002: 78) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada institusi antara lain termasuk:

- 1) Kuantitas kerja standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
- 2) Kualitas kerja standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.
- 3) Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan institusi.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja :

1. Ketepatan dan kecepatan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan uraian tugas
2. Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan beban kerja pokok
3. Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sesuai kewenangan
4. Perasaan secara psikologis

3. Hubungan Insentif dengan Kinerja Karyawan

Meskipun insentif bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan institusi menerapkan system insentif yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat insentif serta kinerja karyawan. Institusi yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Imbalan atau insentif akan memotivasi prestasi, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan menarik pencari kerja yang berkualitas ke dalam institusi. Oleh karenanya imbalan dapat

dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu tingkat perilaku dan prestasi, dan dorongan pemilihan institusi sebagai tempat kerja.

Untuk jelasnya penulis akan uraikan alasan – alasan mengaitkan insentif dengan kinerja yaitu sebagai berikut : (Simamora, 1997: 624)

1. Motivasi

Teori harapan/ekspektasi (*expectancy theory*) yang kedepankan oleh Vroom menyatakan bahwa kaitan kinerja dan pembayaran adalah esensial untuk memotivasi peningkatan kinerja.

2. Retensi

Mengaitkan bayaran dengan kinerja kemungkinan akan membantu memperbaiki komposisi tenaga kerja. Karyawan – karyawan yang baik akan cenderung mendapatkan bagian yang lebih besar dari sumber daya kompensasi dan dengan demikian termotivasi untuk tetap bersama organisasi. Karyawan – karyawan yang di bawah rata – rata akan menjadi kecil hati dan meninggalkan organisasi.

3. Produktivitas

Pada saat kinerja dikaitkan dengan imbalan – imbalan, orang – orang dengan produktivitas tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja .

4. Penghematan – penghematan biaya

Manfaat paling kentara dari bayaran berdasarkan kinerja adalah kapabilitas mengaitkan biaya – biaya kompensasi dengan hasil – hasil produktivitas. Dengan mendasarkan bayaran atas kinerja, perusahaan dapat memastikan bahwa biaya – biaya kompensasi akan bertalian dengan hasil – hasil organisasional.

5. Sasaran – sasaran Organisasional

Selalu merupakan suatu tantangan untuk memastikan bahwa semua karyawan memahami betul tujuan – tujuan organisasi. Dengan mengaitkan bayaran dengan kinerja yang ditetapkan secara organisasional, adalah mungkin memastikan bahwa sasaran – sasaran individu adalah sejalan dengan tujuan – tujuan organisasional. Karyawan – karyawan yang upaya – upayanya tidak sinkron dengan tujuan – tujuan organisasi tidak bakal menikmati bagian imbalan yang setimpal.

Hasil penelitian Ismail (2006) yang berjudul : “Peranan insentif dalam meningkatkan kinerja di PT. Pembangkit Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkit Citara Purwakarta”, menunjukkan bahwa insentif memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja. Hasil analisis *uji korelasi (r)* menghasilkan 0.679, dimana posisi ini berada ditingkat yang kuat.

Penelitian Susiyani (2006) yang berjudul : “Peranan program insentif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk, Cabang ITB Bandung”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa program insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 38,06 %.

Penelitian Pasaribu (2008) yang berjudul : “Pengaruh Pelaksanaan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Propinsi Sumatra Utara”. Hasil penelitiannya dengan uji F menunjukkan bahwa insentif yang terdiri dari insentif finansial dan insentif non finansial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Propinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini ada perbedaan variabel antara penelitian Pasaribu dengan penelitian ini, yaitu bahwa insentif dianalisis dalam pengaruhnya terhadap motivasi kerja.

Hasil – hasil penelitian tersebut diatas secara jelas menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial dalam bentuk insentif memiliki kemampuan dalam mendorong perilaku karyawan sebagaimana yang diinginkan oleh Institusi, seperti prestasi kerja (kinerja), semangat kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja, dan motivasi kerja.

E. HIPOTESIS

Secara etimologi hipotesis berarti sesuatu yang masih kurang dari (*hypo*) sebuah kesimpulan pendapat (*thesis*). Dengan demikian atau dengan kata lain hipotesis adalah sebuah kesimpulan. Tetapi kesimpulan belum final, masih dibuktikan kebenarannya (Winarno Surachmad, 1982:45). Hipotesis dapat dipandang sebagai suatu konklusi sudah tentu hipotesis dapat dipandang sebagai suatu konklusi sudah tentu hipotesis tidak di buat semena- mena, melainkan atas dasar pengetahuan-pengetahuan (Sutrisno Hadi, 1983:68).

Memperhatikan kedua pendapat diatas maka hipotesis merupakan kesimpulan yang masih harus dibuktikan kebenarannya dalam penelitian.

Ada dua jenis hipotesis yaitu:

1. Hipotesis penelitian itu merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dan hipotesis yang akan diuji dinamakan hipotesis kerja, dan lawannya adalah hipotesis nol (nihil). Hipotesis kerja dinyatakan dalam kalimat positif dan hipotesis nol dinyatakan dalam kalimat negatif.
2. Hipotesis statistic dapat dinyatakan sebagai taksiran keadaan populasi yang menggunakan data sampel hipotesis penelitian yang hanya diuji dengan data sampel itu dapat dilakukan untuk populasi atau tidak, dalam statistic juga terdapat dua hipotesis yaitu hipotesis nol. (Sugiono, 1993: 38).
3. Insentif pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, sebab itu insentif harus cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum atau sering disebut dengan kebutuhan fisik minimum. Adapun tanggungjawab semua masyarakat, pemerintah, pengusaha, dan karyawan itu sendiri unntuk menjamin bahwa kebutuhan hidup minimum setiap karyawan dapat dipenuhi melalui pekerjaan dimana dia memperoleh penghasilan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah: “ Semakin tinggi pemberian Insentif maka Kinerja Karyawan semakin meningkat di STIKes Wira Medika PPNI Bali”.

F. DEFINISI KONSEPSIONAL

Definisi konseptual merupakan keadaan atau situasi yang menggambarkan secara tepat terhadap fenomena yang akan diteliti, atau kejadian yang menjadi pusat perhatian. Agar tidak terjadi kekaburan dalam memahami penelitian ini, maka akan dikemukakan definisi konseptual masing-masing variabel dari penelitian ini. Konsep merupakan suatu kesatuan pengertian tentang hal atau persoalan yang perlu dirumuskan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi konseptual dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Insentif merupakan suatu penghargaan kepada karyawan berbentuk financial dimana diharapkan dapat memotivasi dalam peningkatan kinerja sehingga terjadi peningkatan pelayanan di segala divisi .
2. Peningkatan kinerja karyawan merupakan sebagai timbal balik dari pemberian insentif dimana semakin tinggi dan adil bentuk penghargaan institusi kepada karyawannya maka meningkat pula kinerja dan dilihat dari perkembangan institusi itu sendiri serta rasa memiliki institusi itu sendiri.

G. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional merupakan pengoperasiannya variabel penelitian dengan berbagai indikator atau alat ukurnya atau merupakan salah satu unsur penelitian yang berfungsi sangat besar dalam membantu dan memberi petunjuk bagi peneliti tentang bagaimana suatu variabel diukur atau bagaimana konsep-konsep dioperasikan dengan menggunakan indikator/alat ukur variabelnya.

Berdasarkan hal tersebut diatas , maka indikator/alat ukur dan variabel penelitian ini sebagai berikut:

1. Pemberian Insentif diukur dari:

a. Kompensasi mengenai karyawan yang mendapatkan biaya untuk melanjutkan pendidikan

b. Uang (bonus)

c. Tunjangan Kesehatan

d. Tunjangan hari raya

e. Tunjangan lembur

2. Peningkatan Kinerja Karyawan dapat diukur dari:

a. Adanya upaya peningkatan pengetahuan dan pemahaman tentang peraturan-peraturan yang ada.

b. Dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, tepat waktu.

c. Adanya peningkatan terhadap pelayanan terkait kegiatan institusi

d. Adanya kekurangan keluhan terkait pelayanan institusi

H. PERINCIAN DATA

Setelah memilih rancangan penelitian kegiatan lebih lanjut adalah mengumpulkan data di lapangan. Data ialah keterangan yang benar dan nyata yang di jadikan bahan kajian (analisis).

Selanjutnya data diperlukan untuk menjawab masalah – masalah penelitian yang dirumuskan. Berdasarkan sifat dan sumbernya data dapat dibedakan menjadi 2 yaitu :

1. Data Primer

Dalam penelitian ini, data primer adalah data yang diperoleh atau didapat secara langsung dari obyek penelitian oleh peneliti. Dalam penelitian ini data tersebut didapat melalui kuisisioner yang berkaitan dengan masing-masing variabel antara lain : Insentif dan Kinerja Karyawan STIKes Wira Medika PPNI Bali.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti, melainkan diperoleh dari penelitian atau dokumen yang telah dikumpulkan oleh orang lain, yang nantinya mendukung data primer, tetapi hal itu tidak bisa diabaikan. Data ini bersumber dari sumber tertulis yang merupakan sumber data di luar kata dan tindakan. Dilihat dari segi sumber data, bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas sumber ; buku-buku, majalah, arsip, dan dokumen resmi dilokasi penelitian seperti sejarah pendirian institusi, struktur organisasi dan *jobdesk* dan sarana prasarana.

I. METODE PENELITIAN

Untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan, maka setiap penelitian yang dilakukan oleh seorang sudah tentu memerlukan metode yang tepat. Hanya dengan metode yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah bisa diperoleh kebenaran yang memiliki nilai ilmiah yang setinggi-tingginya (Winarno Surachmad,2008,hal.78). Hal ini berarti bahwa benar tidaknya

penelitian sangat berhubungan dengan ketepatan metode yang digunakan dalam penelitian tersebut.

Jadi metode penelitian adalah cara yang digunakan dalam mengadakan penelitian pada bidang ilmu pengetahuan sosial dengan pendapat diatas. Metode penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu cara yang digunakan untuk mengetahui “Hubungan Insentif terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di STIKes Wira Medika PPNI Bali tahun 2014” .

1. Teknik Penentuan populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, obyek, atau individu yang sedang dikaji sedangkan populasi dalam pengertian statistik tidak terbatas pada kelompok/kumpulan orang – orang, namun mengacu pada seluruh ukuran, hitungan atau kualitas yang menjadi focus perhatian suatu kajian. Penelitian ini merupakan penelitian sampling yaitu penelitian yang dilakukan dengan tidak menyelidiki semua situasi atau peristiwa generalisasi dari hasil penyelidikan mengenai penelitian satuan kajian sampel. Satuan kajian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai obyek penelitian. Maka dalam penelitian ini yang menjadi kajian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 98 karyawan di STIKes Wira Medika PPNI Bali.

b. Sampel

Demikian juga sampel di dalam penelitian sangat diperlukan karena sampel merupakan bagian dari satuan kajian yang diambil. Sampel adalah “Sebagian individu yang diselidiki”. (Sutrisno Hadi,;

1987:70). Sementara pendapat lain: “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Prof. Dr. Sugiyono, 2011: 91).

Untuk menentukan besarnya sample yang akan diambil digunakan rumus dari Prof. DR. Sugiyono dimana dengan jumlah populasi 98

orang maka untuk menentukan sampel yang akan diteliti adalah:

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

keterangan :

λ^2 dengan dk = 1, taraf kesalahan bias 1 %, 5 %, 10%.

P = Q = 0,5. d = 0,05. s = jumlah sampel

Sehingga :

$$s = \frac{1^2 \cdot 98 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2(98-1) + 1^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$s = \frac{1 \cdot 98 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,0025(97) + 1 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$s = \frac{98 \cdot 0,25}{0,2425 + 0,25}$$

$$s = \frac{24,5}{0,4925} = 49,74 \text{ dibulatkan menjadi } 50$$

Jadi sampel yang akan diteliti 50 orang. Untuk memperoleh sampel yang representatif maka penulis menentukan dengan cara *proposional random sampling* yaitu pengambilan sampel dari seluruh bagian atau

sub populasi diambil secara proposional. Sampel dalam penelitian ini akan dikelompokkan dalam masing-masing bagian yaitu:

Tabel 1
Penghitungan Jumlah Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Pimpinan	7	$7/98 \times 50 = 4$
2	BAAK	2	$2/98 \times 50 = 1$
3	BAU	31	$31/98 \times 50 = 16$
4	Keuangan	3	$3/98 \times 50 = 1$
5	Staff Kepegawaian, Humas, Kemahasiswaan, LPPM	4	$4/98 \times 50 = 2$
6	Program Studi D3 Analisis Kesehatan	10	$10/98 \times 50 = 5$
7	Program Studi S1 Keperawatan	30	$30/98 \times 50 = 15$
8	Program Studi Ners	2	$2/98 \times 50 = 1$
9	Laboratorium D3 Analisis Kesehatan	5	$5/98 \times 50 = 3$
10	Laboratorium S1 Keperawatan	4	$4/98 \times 50 = 2$
Total		98	50

Sumber: Bagian Kepegawaian STIKes Wira Medika PPNI Bali Tahun 2014

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu suatu metode untuk mengumpulkan data yang diperoleh atau bersumber dari penelitian terhadap obyek yang diteliti untuk memecahkan permasalahan tersebut. Adapun cara-cara yang dipakai :

a. Teknik Observasi

Teknik observasi digunakan dengan jalan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala fenomena yang diselidiki.

b. Teknik Interview/Wawancara

Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh keterangan maupun penjelasan dari narasumber /informan dengan jalan melakukan

wawancara secara langsung dan mendalam untuk mendapatkan informasi yang akurat.

c. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan atau quisioner kepada karyawan STIKes Wira Medika PPNI Bali

d. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi dipergunakan untuk memperoleh data tertulis dari sumber resmi. Dikemukakan oleh Yin (2002: 104), berkaitan dengan kesimpulan pertemuan, laporan peristiwa tertulis, laporan penelitian, proposal untuk proyek, laporan kemajuan.

3. Teknik dan Prosedur Analisis Data

Teknik dan prosedur analisis data merupakan langkah akhir dari penelitian. Dalam hal ini teknik analisis data yang dipakai adalah teknik kuantitatif dengan rumus-rumus statistic, sedangkan prosedur analisis data sebagai berikut :

a. Penentuan Skor Data

Terlebih dahulu ditentukan mengenai masing – masing jawaban diberikan skor 3, 2, 1 untuk menentukan kategori tinggi, sedang dan rendah. Untuk jawaban A skor 3, jawaban B skor 2 dan jawaban C skor 1. Sedangkan penentuan kelas intervalnya dalam hal ini digunakan kriteria sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}$$

Banyaknya alternative

$$= \frac{3-1}{3} = 0,66$$

Setelah diperoleh interval 0,66 maka dapat ditentukan kategori dari setiap responden yaitu :

1,00 – 1,66 = kategori rendah

1,67 – 2,33 = kategori sedang

2,34 – 3,00 = kategori tinggi

b. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dipergunakan analisis data kuantitatif yaitu dengan menggunakan rumus-rumus statistic. Adapun rumus-rumus yang dipergunakan sebagai berikut ini :

Korelasi *product moment*

Korelasi *product moment* merupakan tehnik analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y), dan juga digunakan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara korelasi tersebut. adapun rumus yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Sri Swatiningsih, 2010 : 153)

Dimana

r_{XY} = Koefisien korelasi antara X dan Y

X = Variabel bebas (X)

Y = Variabel terikat (X)

N = Jumlah sampel

Penafsiran korelasi yang umumnya dipakai adalah :

0,00 sampai 0,199 = Korelasi sangat rendah

0,20 sampai 0,399 = Korelasi rendah

0,40 sampai 0,599 = Korelasi sedang

0,60 sampai 0,799 = Korelasi kuat

0,80 sampai 1,000 = Korelasi sangat kuat

(Prof. Dr.Sugiyono, 2011 : 214)

Untuk mengetahui apakah hubungan kedua tersebut berhubungan secara signifikan atau tidak di gunakan rumus T_{-test} sebagai berikut :

$$T = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan T_{-table} . Kriteria yang dipergunakan untuk melihat signifikan sebagai berikut :

Apakah $T_{-test} \geq T_{-table}$, maka korelasi signifikan

Apakah $T_{-test} < T_{-table}$, maka korelasi tidak signifikan

BAB II

GAMBARAN UMUM WILAYAH PENELITIAN

A. IDENTIFIKASI LEMBAGA

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wira Medika PPNI Bali yang disingkat STIKes Wira Medika PPNI Bali ditetapkan berdirinya pada tanggal 30 November 2007 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIRJEN DIKTI) dengan nomor : 225/D/O/1997 dengan nama Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wira Medika Bali yang disingkat STIKes Wira Medika Bali. Lembaga Pendidikan Tinggi ini bernaung di bawah Yayasan Samodra Ilmu Cendekia. Saat ini STIKes Wira Medika PPNI Bali merupakan Anggota dari Asosiasi Institusi Pendidikan Ners Indonesia (AIPNI) dengan nomor 095/APNI/2010. STIKES Wira Medika PPNI Bali melakukan kerjasama dengan berbagai pihak seperti instansi negeri maupun swasta, domestik maupun mancanegara, organisasi profesi seperti Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) dan Persatuan Ahli Teknologi Laboratorium Kesehatan Indonesia (PATELKI). Kerjasama juga dilakukan dengan berbagai Puskesmas, Laboratorium Kesehatan, Dinas Kesehatan dan seluruh Rumah Sakit Umum Pemerintah di propinsi Bali dan beberapa Rumah Sakit Swasta.

B. SEJARAH SINGKAT STIKES WIRA MEDIKA PPNI BALI

Hal yang mendasari terbentuknya Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wira Medika PPNI Bali (STIKes Wira Medika PPNI Bali) yaitu :

1. Kebutuhan tenaga kesehatan khususnya di Propinsi Bali dan Wilayah Timur Indonesia pada umumnya, masih cukup tinggi dengan penyebaran yang belum merata dan sebagian besar berada di kota-kota besar.
2. Sampai saat ini lulusan tenaga keperawatan, tenaga analis kesehatan dan tenaga Ners mudah diserap oleh pasar tenaga kerja.
3. Sekolah kesehatan lebih diminati masyarakat dengan harapan langsung mendapatkan pekerjaan.

Menyikapi hal tersebut, Yayasan Samodra Ilmu Cendekia berniat untuk mendirikan Sekolah tinggi Ilmu Kesehatan dengan menyusun segala persiapan yang dibutuhkan. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan yang akan didirikan tersebut diberi nama Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wira Medika Bali (STIKes Wira Medika Bali) yang saat ini memiliki Program Studi Ilmu Keperawatan dengan jenjang Strata 1 (S-1) , Program Studi Analis Kesehatan dengan jenjang diploma III (D3) dan Program Studi Ners (Profesi). Untuk maksud tersebut, pihak Yayasan Samodra Ilmu Cendekia (YSIC) yang diwakili oleh H. Bowo Sanyono (Ketua Yayasan Samodra Ilmu Cendekia), Drs. M. Siswanto, MM (Sekretaris Yayasan Samodra Ilmu Cendekia) dan Drs. M. Zainul Arifin, M.Kes (Pengawas Yayasan Samodra Ilmu Cendekia) bertemu dengan Ketua Dewan Pimpinan Daerah (DPD) Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) Tingkat I Propinsi Bali bapak Drs. I Dewa Agung Ketut Sudarsana, MM

untuk menjalin kerjasama dalam membangun Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan di Bali. Mengingat kerjasama ini perlu diwujudkan dan dikawal dengan penuh tanggung jawab khususnya kualitas, maka ketua DPD PPNI Tingkat I Propinsi Bali melakukan proses sosialisasi kepada pengurus PPNI di seluruh Propinsi Bali beserta semua jajarannya.

Melalui proses sosialisasi ini, akhirnya kesepakatan kerjasama disetujui yang tertuang dalam MoU nomor 01.3/MoU/YSIC/V/2007, 017.a/MoU/PPB-PPNI/V/2007 tentang Perjanjian Kersama antara Yayasan Samodra Ilmu Cendekia dengan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) Tingkat I Propinsi Bali. Sejak saat itu proses pengurusan izin pendirian dari Dinas Kesehatan Propinsi Bali sampai ke Prosedur Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) dan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIKTI) dilakukan bersama-sama.

Setelah mendapatkan persetujuan mulai dari rekomendasi-rekomendasi di tingkat provinsi, Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Badan PPSDM Kesehatan) Departemen Kesehatan RI nomor HK.03.2.4.1-04409 tentang rekomendasi pembukaan program studi Ilmu Keperawatan dengan jenjang Strata 1 dan nomor HK.03.2.4.1-04410 tentang rekomendasi pembukaan program studi Analis Kesehatan dengan jenjang Diploma 3, rekomendasi dari Persatuan Ahli Tenaga Laboratorium Kesehatan Indonesia (PATELKI) Wilayah Bali nomor 03/DPW/III/2007 tentang pendirian program studi DIII Analis Kesehatan dan juga rekomendasi dari Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Mendiknas RI) melalui

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIRJEN DIKTI), pada tanggal 30 November 1997 dengan Surat Keputusan nomor : 225/D/O/1997, akhirnya berdirilah Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wira Medika Bali (STIKes Wira Medika Bali). Tanggal 30 November sesuai dengan surat persetujuan Mendiknas RI dijadikan sebagai Hari Kelahiran Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wira Medika Bali (STIKes Wira Medika Bali). Berdasarkan peraturan Kementrian Pendidikan Nasional melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIRJEN DIKTI) bahwa nama organisasi profesi tidak diperbolehkan dicantumkan pada nama institusi pendidikan tinggi. Oleh karena hal tersebut nama yang tercantum pada ijin operasional adalah Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wira Medika Bali (STIKes Wira Medika Bali).

C. KEADAAN PEGAWAI

Keberhasilan institusi dalam mencapai tujuan tidak lepas dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki STIKes Wira Medika PPNI Bali. Keadaan pegawai di kantor STIKes Wira Medika PPNI Bali dapat dilihat pada uraian berikut ini:

1. Keadaan pegawai menurut Jenis Kelamin

Tabel 2

Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kelamin Tahun 2014

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	42	42,8%
2.	Perempuan	56	57,2%
Jumlah		98	100%

Sumber : Bagian Kepegawaian STIKes Wira Medika PPNI Bali

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai menurut jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 42 orang (42,8%) dan perempuan sebanyak 56 orang (57,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perempuan di STIKes Wira Medika PPNI Bali hampir seimbang dengan karyawan laki-laki.

2. Keadaan pegawai menurut Tingkat Pendidikan

Tabel 3
Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2014

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	2	2%
2	SMA	24	24,5%
3	DIPLOMA	6	6%
4	S1	52	53%
5	S2	14	14,5%
Jumlah		98	100%

Sumber : Bagian Kepegawaian STIKes Wira Medika PPNI Bali

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai menurut tingkat pendidikan SMP sebanyak 2 orang (2%), SMA sebanyak 24 orang (24,5%), Diploma sebanyak 6 orang (6%), S1 sebanyak 52 (53%) orang dan S2 sebanyak 14 orang (14,5%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan di STIKes Wira Medika PPNI Bali sebagian besar sudah berpendidikan sarjana strata-1

3. Keadaan pegawai menurut Umur

Tabel 4
Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Umur Tahun 2014

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	<30 Tahun	25	25,6%
2	31-40 Tahun	55	56%
3	41-50 Tahun	15	15,4%
4	>50	3	3%
Jumlah		98	100%

Sumber : Bagian Kepegawaian STIKes Wira Medika PPNI Bali

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai menurut tingkat umur <30 tahun sebanyak 25 orang (25,6%), Umur 31-40 tahun sebanyak 55 orang (56%), Umur 41-50 tahun sebanyak 15 orang (15,4%), umur >50 tahun sebanyak 3 orang (3%). Hal ini menunjukkan usia karyawan di STIKes Wira Medika PPNI Bali bervariasi dan didominasi oleh usia masih produktif untuk bekerja

4. Keadaan pegawai menurut Agama

Tabel 5
Jumlah Pegawai Menurut Agama Tahun 2014

No	Agama	Jumlah	Persentase
1	Hindu	70	71,5%
2	Islam	25	25,5%
3	Kristen Protestan	1	1%
4	Kristen Khatolik	1	1%
5	Budha	1	1%
Jumlah		98	100%

Sumber : Bagian Kepegawaian STIKes Wira Medika PPNI Bali

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai menurut agama Hindu sebanyak 70 orang (71,5%), Islam sebanyak 25 orang (25,5%), Agama Kristen Protestan sebanyak 1 orang (1%), Agama Kristen Khatolik 1 orang (1%), Agama Budha 1 orang (1%). Hal ini menunjukkan agama karyawan di STIKes Wira Medika PPNI Bali bervariasi dan didominasi oleh karyawan beragama Hindu.

D. KINERJA

Hasil kerja dan loyalitas karyawan STIKes Wira Medika PPNI Bali meningkat dengan adanya program insentif. Hal ini bisa dilihat dari tingkat persentase kehadiran yang baik tiap semesternya seperti yang diuraikan dibawah ini :

Tabel 6
 Persentase Kehadiran Semester Genap Tahun 2014

No	Kehadiran	Jumlah	Persentase
1	81-100%	90	92%
2	60-80%	8	8%
Jumlah		98	100%

Sumber : Bagian Kepegawaian STIKes Wira Medika PPNI Bali

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa tingkat absensi menurut persentase kehadiran 81-100% sebanyak 90 orang (92%), persentase kehadiran 60-80% sebanyak 8 orang (8%). Hal ini menunjukkan kehadiran karyawan di STIKes Wira Medika PPNI Bali pada semester genap tahun 2014 meningkat baik.

Tabel 7
 Persentase Kehadiran Semester Ganjil Tahun 2014

No	Kehadiran	Jumlah	Persentase
1	81-100%	91	93%
2	60-80%	7	7%
Jumlah		98	100%

Sumber : Bagian Kepegawaian STIKes Wira Medika PPNI Bali

Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa tingkat absensi menurut persentase kehadiran 81-100% sebanyak 91 orang (93%), persentase kehadiran 60-80% sebanyak 7 orang (7%). Hal ini menunjukkan kehadiran karyawan di STIKes Wira Medika PPNI Bali pada semester ganjil tahun 2014 semakin meningkat baik dari semester sebelumnya.

E. STRUKTUR ORGANISASI

1. Struktur Organisasi

Sesuai dengan STATUTA STIKes Wira Medika PPNI Bali dan setelah adanya Surat Keputusan dari Ketua STIKes Wira Medika PPNI

Bali maka komponen struktur organisasi dari STIKes Wira Medika PPNI

Bali adalah sebagai berikut :

- a. Ketua
- b. Lembaga Penjaminan Mutu Internal (*Quality Assurance*)
- c. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
- d. Senat Perguruan Tinggi
- e. Pembantu Ketua I Bidang Akademik
- f. Pembantu Ketua II Bidang Administrasi dan Keuangan
- g. Pembantu Ketua III Bidang Kemahasiswaan
- h. Pembantu Ketua IV Bidang Hubungan Masyarakat dan Kerjasama
- i. Ketua Program Studi
- j. Sekretaris Program Studi
- k. Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK)
- l. Bagian Administrasi Keuangan (BAK)
- m. Bagian Umum (BU)
- n. Bagian Kepegawaian
- o. Unit Pelaksana Teknis :
 - 1) Bagian Laboratorium (Ilmu Keperawatan dan Analis Kesehatan)
 - 2) Bagian Perpustakaan
 - 3) Bagian Laboratorium Komputer

**BAGAN 1
STRUKTUR ORGANISASI
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES) WIRA MEDIKA PPNI BALI**



Sumber: STATUTA STIKes Wira Medika PPNI Bali

2. Tugas dan Fungsi

Unsur Pimpinan

a. Ketua

- 1) Memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, membina tenaga kependidikan, mahasiswa, tenaga administrasi, serta hubungannya dengan lingkungan/masyarakat.
- 2) Membina dan melaksanakan kerjasama dengan instansi, badan swasta dan masyarakat untuk memecahkan persoalan yang timbul, terutama menyangkut bidang tanggung jawabnya.

b. Senat Perguruan Tinggi

- 1) Merumuskan kebijakan akademik, kebijakan norma dan tolak ukur penyelenggaraan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.
- 2) Menilai pertanggungjawaban Ketua atas pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan
- 3) Merumuskan peraturan pelaksanaan kebebasan akademik Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wira Medika PPNI Bali
- 4) Menegakkan norma-norma yang berlaku bagi civitas akademik
- 5) Mengusulkan dan mengukuhkan pemberian gelar Doktor Kehormatan
- 6) Menyelenggarakan Ujian Promosi Doktor

c. Lembaga Penjaminan Mutu Internal (LPMI)

Merupakan suatu lembaga yang berfungsi mengawasi penyelenggaraan pendidikan tinggi secara berkelanjutan mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pengembangan standar mutu sec Bidang Penjaminan Mutu Internal yang mempunyai tugas membentuk suatu sistem penjaminan mutu internal (SPMI) serta sebagai kontrol terhadap kualitas akademik termasuk input, proses dan output STIKES Wira Medika PPNI Bali yang pengangkatan dan pemberhentiannya ditetapkan Ketua Yayasan

d. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M)

LP2M mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian dengan melaksanakan penelitian dan penyelenggaraan penelitian, Mengkoordinir, memantau dan menilai pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

e. Pembantu Ketua I Bidang Akademik

Membantu Ketua dalam memimpin pelaksanaan pendidikan, penelitian dan proses pembelajaran.

f. Pembantu Ketua II Bidang Administrasi dan Keuangan

Membantu Ketua dalam memimpin pelaksanaan kegiatan di bidang keuangan, administrasi umum dan sebagai pembina pada bagian kepegawaian.

g. Pembantu Ketua III Bidang Kemahasiswaan

Memiliki tugas membantu ketua dalam menentukan kebijaksanaan kemahasiswaan dan sebagai pembina kegiatan mahasiswa, baik yang bersifat ke dalam maupun keluar kehidupan kampus.

h. Pembantu Ketua IV Bidang Hubungan Masyarakat dan Kerjasama

Membantu ketua dalam pelaksanaan kegiatan hubungan masyarakat dan kerjasama.

Unsur Pelaksana Akademik

Unsur pelaksana akademik terdiri dari Bidang Pendidikan, Bidang Penelitian, Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat. Unsur pelaksana akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wira Medika PPNI Bali berbentuk :

- a. **Program Studi Ilmu Keperawatan** terdiri dari Ketua Program Studi, Sekretaris Program Studi, Pelaksana Akademik yaitu kelompok Dosen/tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
- b. **Program Studi Analis Kesehatan** terdiri dari Ketua Program Studi, Sekretaris Program Studi, Pelaksana Akademik yaitu kelompok Dosen/tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
- c. **Program Studi Ners (Profesi)** terdiri dari Ketua Program Studi, Sekretaris Program Studi, Pelaksana Akademik yaitu kelompok Dosen/tenaga pendidik dan tenaga kependidikan

Ketua Program Studi

- Mengkoordinasikan dan melaksanakan pendidikan dan pembelajaran.
- Melaksanakan dan mengembangkan pendidikan
- Melaksanakan penelitian untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat.
- Melaksanakan pembinaan civitas akademik.

d. Sekretaris Program Studi

- Membantu ketua Program Studi dalam memimpin pelaksanaan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- Membantu ketua Program Studi dalam memimpin pelaksanaan kegiatan di bidang administrasi umum.
- Membantu ketua Program Studi dalam pelaksanaan dibidang pembinaan serta layanan kesejahteraan mahasiswa.

Unsur Administrasi/Tenaga Kependidikan

a. Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan

Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) adalah unsur pimpinan yang membantu, bertanggung jawab dan langsung di bawah pembinaan Pembantu Ketua II. BAAK memberikan layanan administrasi akademik, administrasi kemahasiswaan dan sarana akademik di lingkungan STIKes Wira Medika PPNI Bali. BAAK dipimpin oleh seorang Kepala Bagian dan dibantu oleh staf bagian administrasi akademik dan administrasi kemahasiswaan. Tenaga Administrasi Akademik merupakan tenaga

kependidikan yang berdiri paling depan dalam pelayanan kepada mahasiswa dan dosen serta masyarakat. Tenaga Administrasi Akademik diharapkan mampu melayani dengan prima sesuai dengan aturan dan juga kebutuhan pemangku kepentingan dan melaksanakan hubungan dengan DIKTI/KOPERTIS dan pihak lain berkenaan dengan pengelolaan administrasi akademik dan kemahasiswaan atas persetujuan pimpinan

b. Bagian Administrasi Keuangan (BAK)

Bagian Administrasi Keuangan (BAK) adalah unsur pimpinan yang menangani kegiatan administrasi keuangan dalam ruang lingkup STIKes Wira Medika PPNI Bali yang berada dibawah koordinasi dan pembinaan Pembantu Ketua II.

BAK dipimpin oleh seorang Kepala Bagian dan dibantu oleh Staf Bagian Bendahara dan Staf Bagian Akunting. Tugas dari bagian administrasi keuangan adalah mengelola secara terpusat dan terpadu sistem administrasi keuangan, menjaga dan mengamankan informasi keuangan dan menyelenggarakan hubungan dengan pihak lain diluar STIKes Wira Medika PPNI Bali berkenaan dengan pengelolaan administrasi Keuangan dengan persetujuan Ketua STIKes.

c. Bagian Umum (BU)

Bagian Umum (BU) adalah unsur pembantu ketua yang melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengkoordinasian dalam bidang administrasi umum yang bertanggung jawab secara teknis fungsional kepada Pembantu Ketua II. BU dipimpin oleh

seorang Kepala Bagian dan dibantu oleh staf bagian arsip dan rumah tangga. Tugasnya adalah menyusun rencana pendapatan dan belanja Administrasi Umum setiap semester, membuat laporan kegiatan dan evaluasi Bagian Administrasi Umum per semester sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada Pembantu Ketua II dan Menjalin komunikasi dan kerja sama dengan pihak lain diluar STIKes Wira Medika PPNI Bali berkenaan dengan pengelolaan administrasi umum dengan persetujuan Pembantu Ketua II.

d. Bagian Kepegawaian

Bagian Kepegawaian adalah unsur pembantu pimpinan di bidang kepegawaian yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Pembantu Ketua II. Bagian kepegawaian memberikan layanan administrasi mengenai kepegawaian baik untuk dosen tetap beserta staf STIKes Wira Medika PPNI Bali maupun dosen tidak tetap atau dosen luar biasa. Tugasnya melakukan/ koordinasi seleksi SDM, evaluasi kinerja karyawan melalui koordinasi pada semua unit serta mencakup rekapitulasi kehadiran setiap akhir bulan.

Unit Pelaksana Teknis (UPT)

a. UPT Laboratorium

Bagian Laboratorium adalah Unit Pelaksana Teknis yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Ketua STIKes Wira Medika PPNI Bali. Bagian Laboratorium memberikan layanan praktikum di lingkungan STIKes Wira Medika PPNI Bali.

b. UPT Laboratorium Keperawatan :

Merupakan unsur penunjang di bidang kegiatan akademik Ilmu Keperawatan yang menyediakan alat dan fasilitas untuk memberikan layanan praktikum bagi para mahasiswa Ilmu Keperawatan untuk setiap level/tingkat mahasiswa dalam rangka memberikan ketrampilan kepada mahasiswa

c. UPT Laboratorium Analis Kesehatan

Merupakan unsur penunjang dibidang akademik D3 Analis Kesehatan yang menyediakan alat laboratorium dan fasilitas untuk memberikan layanan praktikum bagi mahasiswa D3 Analis Kesehatan

d. UPT Laboratorium Komputer :

Merupakan unsur penunjang di bidang kegiatan akademik dan administrasi kemahasiswaan yang memberikan layanan komputerisasi bagi seluruh civitas akademik STIKes Wira Medika PPNI Bali dalam melakukan akses pembelajaran sebagai sumber informasi dan data melalui Web Site, e-mail, blog dan sebagainya.

e. UPT Perpustakaan

Unit Pelaksana Teknis yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Ketua STIKes Wira Medika PPNI Bali dan bertugas menyediakan layanan bahan pustaka, audio visual, untuk keperluan pendidikan, penelitian dan pengembangan ilmu, teknologi, dan pengabdian kepada masyarakat bagi seluruh civitas akademika. UPT Perpustakaan bertanggung jawab terhadap pengadaan, peminjaman, pengmbalian dan pemeliharaan buku refrensi.

F. SARANA DAN PRASARANA

1. Sarana Penunjang Akademik

Sarana penunjang akademi terdiri dari:

- a. Ruang Pimpinan STIKES Wira Medika PPNI Bali
- b. Ruang Pimpinan Program Studi
- c. Ruang Dosen
- d. Ruang Staf Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan
- e. Ruang Staf Administrasi Umum
- f. Ruang Staf Administrasi Keuangan
- g. Ruang Badan Eksekutif Mahasiswa

2. Sarana Umum

Sarana umum terdiri dari :

- a. Mushalla
- b. Pura
- c. Kantin
- d. Sarana Parkir

3. Sarana Akademik

Sarana akademik terdiri dari :

- a. Ruang Kuliah

STIKES Wira Medika PPNI Bali memiliki ruang kuliah yang nyaman dan representatif yang masing – masing ruangan dilengkapi dengan 2 (dua) buah Air Conditioner (AC), Laptop, *Liquid Crystal Display* (LCD) dan *Sound System* sebagai sarana penunjang kegiatan proses

belajar mengajar. Ruang kuliah dapat menampung maksimal 50 orang mahasiswa

b. Laboratorium

Laboratorium merupakan sarana yang sangat penting dalam menunjang proses pembelajaran serta pencapaian kompetensi. STIKES

Wira Medika PPNI Bali mempunyai 2 (dua) gedung yang dipergunakan sebagai Laboratorium Analisis Kesehatan dan Laboratorium Ilmu Keperawatan bertempat di Jalan Gatot Subroto Timur No. 221 Denpasar. Laboratorium Analisis Kesehatan menempati Gedung II yang berlantai 1 dan Laboratorium Ilmu Keperawatan di Gedung I dengan 3 lantai. Setiap gedung yang dipergunakan sebagai laboratorium terdiri dari berbagai ruangan yang disesuaikan dengan pencapaian kompetensi yang diharapkan. Setiap ruangan dilengkapi dengan 2 (dua) buah AC sehingga nyaman serta representatif.

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Untuk memudahkan penganalisaan dan pembahasan dari hasil penelitian serta memecahkan masalah dan penguji kebenaran hipotesa yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya, maka berikut akan disajikan beberapa data yang diperoleh sebagai bahan pembahasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Identitas Responden

Untuk memperoleh gambaran tentang kondisi responden, maka berikut ini dijelaskan tentang identitas responden yang meliputi; jenis kelamin, umur, agama dan tingkat pendidikan.

a. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil jawaban 50 responden dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut kelompok jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 8
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	18	36%
2.	Perempuan	32	64%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa responden menurut jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 18 orang (36%) dan perempuan sebanyak 32 orang 64 (%). Berdasarkan tabel diatas bahwa karyawan didominasi oleh kaum laki-laki, hal ini diakibatkan pekerjaan membutuhkan tenaga

terutama tenaga non kependidikan, karyawan wanita lebih difokuskan pada tenaga profesional yaitu tenaga pendidik.

b. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari hasil jawaban 50 responden dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut kelompok tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	2	4%
2	SMA	9	18%
3	DIPLOMA	5	10%
4	S1	35	50%
5	S2	9	18%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 9 dapat diketahui bahwa responden menurut tingkat pendidikan SMP sebanyak 2 orang (4%), SMA sebanyak 9 orang (18%), Diploma sebanyak 5 orang (10%), S1 sebanyak 35 (50%) orang dan S2 sebanyak 9 orang (18%). Berdasarkan tabel diatas bahwa sesuai dengan dimensinya yaitu pendidikan bidang kesehatan maka karyawan yang terbanyak adalah dengan kualifikasi dengan pendidikan S1 keatas , tampak dalam tabel masih lebih dominan S1, tetapi saat ini sedang menjalani tugas belajar untuk poeningkatan status pendidikan.

c. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Dari hasil jawaban 50 responden dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut kelompok umur dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini.

Tabel 10
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	<30 Tahun	14	28 %
2	31-40 Tahun	29	58%
3	41-50 Tahun	4	8 %
4	>50	3	6%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 10 dapat diketahui bahwa responden menurut tingkat umur <30 tahun sebanyak 14 orang (28%), Umur 31-40 tahun sebanyak 29 orang (58%), Umur 41-50 tahun sebanyak 4 orang (8%), umur >50 tahun sebanyak 3 orang (6%). Tabel diatas memberikan gambaran bahwa usia SDM relative muda sehingga diprediksi lebih energik dalam kinerja dan lebih menekankan pada hasil kerja dibandingkan dengan insentif. Insentif sebagai penunjang penghasilan memberikan pendapatan lebih sehingga usia relative muda lebih cepat dalam kinerja.

d. Distribusi Responden Berdasarkan Agama

Dari hasil jawaban 50 responden dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut kelompok jenis agama dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini.

Tabel 11
Distribusi Responden Berdasarkan Agama

No	Agama	Jumlah	Persentase
1	Hindu	38	76%
2	Islam	9	18%
3	Kristen Protestan	1	2%
4	Kristen Khatolik	1	2%
5	Budha	1	2%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 11 dapat diketahui bahwa responden menurut agama Hindu sebanyak 38 orang (76%), Islam sebanyak 9 orang (18%), Agama Kristen Protestan sebanyak 1 orang (2%), Agama Kristen Khatolik 2 orang (2%), Agama Budha 1 orang (2%).

B. Analisis Variabel

Di bawah ini diuraikan analisis dari masing-masing variabel penelitian yaitu insentif dan kinerja karyawan.

1. Insentif

Untuk mengukur insentif digunakan tiga indikator pengukuran yang terdiri dari :

- a. Adanya aturan/pedoman yang jelas dalam pemberian insentif
- b. Adanya peningkatan insentif secara berkala kepada karyawan yang kinerjanya bagus, dan mengurangi apabila karyawan yang bersangkutan kena hukuman disiplin;
- c. Pemberian insentif tambahan berupa insentif kepada pegawai yang berprestasi dan uang lembur kepada setiap karyawan yang bekerja setelah waktu yang ditentukan, serta adanya potongan insentif apabila pegawai terlambat atau tidak masuk kantor.

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan yang diajukan dalam variabel insentif dengan indikator uang, kompensasi pendidikan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan lembur, setelah diolah dapat dikategorikan sebagaimana terlihat dalam tabel 12 berikut ini:

Tabel 12
Kategori Variabel Insentif (X)

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	2,34 - 3,00 = Tinggi	25	50%
2	1,67 - 2,33 = Sedang	19	38%
3	1,00- 1,66 = Rendah	6	12%
Jumlah		50	100%

Sumber : Skor jawaban responden atas pertanyaan No. 1-10

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa dari keseluruhan jawaban terhadap variabel insentif yang termasuk kategori tinggi sebanyak 25 orang atau 50 %, yang termasuk kategori sedang sebanyak 19 orang atau 38 % dan kategori rendah sebanyak 6 orang atau 12 %. Dari hasil rata-rata skor variable insentif (lampiran 2) diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,348, Hal ini menunjukkan pemberian insentif di STIKes Wira Medika PPNI Bali tahun 2014 termasuk kategori tinggi dan merupakan harapan karyawan dengan berbagai macam kebutuhan hidupnya dan sebagai pendapatan tambahan untuk memenuhi kebutuhan kehidupan (*Life Style*) pada era modernisasi

2. Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan digunakan lima indikator pengukuran yang terdiri dari:

- a. Adanya upaya peningkatan pengetahuan dan pemahaman tentang peraturan-peraturan yang ada.
- b. Dapat melakukan tugas yang diberikan dengan baik, tepat waktu.
- c. Tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan institusi
- d. Selalu mempunyai ide-ide yang cemerlang untuk memajukan institusi

- e. Hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan yang diajukan dalam variabel kinerja karyawan dengan indikator peningkatan pengetahuan dan peraturan yang ada dapat melaksanakan utgas dengan baik dan tepat waktu, adanya peningkatan dan pelayanan terkait kegiatan institusi dan keluhan pelayanan institusi, setelah diolah dapat dikategorikan sebagaimana terlihat dalam tabel 13 berikut ini :

Tabel 13
Kategori Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	2,34 - 3,00 = Tinggi	10	20%
2	1,67 - 2,33 = Sedang	32	64%
3	1,00 - 1,66 = Rendah	8	16%
Jumlah		50	100%

Sumber : Skor jawaban responden atas pertanyaan No. 1-10

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa dari keseluruhan jawaban terhadap variabel kinerja karyawan yang termasuk kategori tinggi sebanyak 10 orang atau 20 %, yang termasuk kategori sedang sebanyak 32 orang atau 64 % dan kategori rendah sebanyak 8 orang atau 16 %. Dari hasil rata-rata skor variable kinerja (lampiran 3) diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,112, Hal ini menunjukkan peningkatan kinerja di STIKes Wira Medika PPNI Bali tahun 2014 termasuk kategori sedang, berarti kinerja dengan uraian tugas yang jelas menjadikan tanggung jawabnya sebagai karyawan sudah dilaksanakan.

C. Pengujian Hipotesis

Analisis data mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan STIKes Wira Medika PPNI Bali, seperti berikut ini :

Analisis Korelasi *Product Moment*

Tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan antara dua variabel korelasi (r) antar Insentif (X) dengan Kinerja Karyawan (Y), Koefisien korelasi selalu dinyatakan dengan bilangan 0 sampai -1 atau 0 sampai 1 dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana

r_{XY} = Koefisien korelasi antara X dan Y

X = Variabel bebas (X)

Y = Variabel terikat (X)

N = Jumlah sampel

Berdasarkan hasil perhitungan daftar bantu korelasi yang diolah berdasarkan hasil tabulasi skor masing-masing variabel (terlampir) diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\sum X = 117,40$$

$$\sum Y = 105,60$$

$$\sum X^2 = 285,76$$

$$\sum Y^2 = 230,4$$

$$\sum XY = 253,5$$

$$N = 50$$

Dengan demikian dapat dihitung korelasi variable bebas (X) dengan variable terikat (Y) sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{XY} &= \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{50(253,5) - (117,40)(105,60)}{\sqrt{[50(285,76) - (117,40)^2][50(230,4) - (105,60)^2]}} \\
 &= \frac{12675 - 12397,44}{\sqrt{(14288 - 13782,76)(11520 - 11151,36)}} \\
 &= \frac{277,56}{\sqrt{(505,24)(368,64)}} \\
 &= \frac{277,56}{\sqrt{186251,6736}} \\
 &= \frac{277,56}{431,57} \\
 &= 0,64
 \end{aligned}$$

Dari hasil korelasi antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) diperoleh hasil 0,64. Ini berarti korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah hubungan yang positif atau searah dimana peningkatan pada variabel (X) yaitu insentif diikuti oleh peningkatan pada variabel tergantung (Y) yaitu kinerja pegawai. Korelasi sebesar 0,64 termasuk korelasi positif kuat. Karena berada diantara 0,60 sampai 0,799. Untuk mengetahui apakah korelasi tersebut signifikan atau tidak maka dilakukan test signifikan dengan T - test..

$$T = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$T = \frac{0,64\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,64^2}}$$

$$T = \frac{0,64\sqrt{48}}{\sqrt{1-0,4096}}$$

$$T = \frac{0,54(6,93)}{\sqrt{0,5904}}$$

$$T = \frac{4,4352}{0,7684}$$

$$T = 5,772$$

Hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut adalah 5,772 kemudian dibandingkan dengan T_{table} . Kriteria yang dipergunakan untuk melihat signifikan sebagai berikut :

Jika $T_{test} \geq T_{table}$ korelasi signifikan

Jika $T_{test} \leq T_{table}$ korelasi tidak signifikan

Dengan taraf signifikan 5% dengan $N=50$ dimana nilai T_{test} lebih besar dari nilai T_{table} yaitu $5,772 \geq 2,021$ (lihat lampiran T_{table}). Dengan demikian korelasi sebesar 0,64 adalah signifikan. Berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh insentif, hal ini diprediksi karena karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya dimana karyawan telah memiliki uraian tugas sebagai tanggung jawabnya

BAB IV

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Tingkat pemberian insentif di STIKes Wira Medika PPNI Bali tahun 2014 termasuk tinggi dengan hasil rata-rata variable insentif sebesar 2,348 .
2. Tingkat kinerja karyawan di STIKes Wira Medika PPNI Bali termasuk sedang dengan rata-rata variable sebesar 2,112
3. Tingkat hubungan insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan di STIKes Wira Medika PPNI Bali Tahun 2014 dari hasil analisis koefisien korelasi diperoleh $r_{xy} = 0,64$ yang berarti bahwa hubungan variabel insentif mempunyai hubungan positif kuat dengan variabel kinerja karyawan STIKes Wira Medika PPNI Bali tahun 2014, dari hasil uji signifikansi $T_{\text{test}} \geq T_{\text{table}}$ yang berarti korelasi ini adalah signifikan
4. Hipotesis yang berbunyi “semakin tinggi pemberian Insentif maka Kinerja Karyawan semakin meningkat di STIKes Wira Medika PPNI Bali Tahun 2014” adalah dapat diterima

B. SARAN-SARAN

Berdasarkan atas simpulan di atas maka dapat diajukan beberapa saran seperti berikut ini :

1. Kepada Ketua STIKes Wira Medika PPNI Bali

- a. Insentif besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan maka untuk faktor tersebut perlu mendapat prioritas utama untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Indikator yang paling penting diperhatikan adalah mengenai besarnya, sistem pembayarannya dan menyangkut prinsip keadilan serta dengan memperhatikan pendidikan, keterampilan baik *hard dan soft skill*, serta kedisiplinan. *Job Description* (Uraian tugas) seharusnya memperhatikan faktor pengaruh diatas.
- b. Untuk Peningkatan kinerja karyawan perlu diadakan pelatihan-pelatihan baik bersifat *Inservice Training* maupun melalui peningkatkan pendidikan formal dalam tugas belajar.

2. Peneliti selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti tentang factor-faktor lain selain insentif diantaranya: karakteristik pribadi, supervisi, pengalaman pengembangan karir dan tanggungjawab, serta factor tantangan, kepemimpinan, usia karyawan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan suasana akademik lingkungan kampus yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja baik di institusi pemerintah maupun institusi swasta.

DAFTAR PUSTAKA

- Gary Desler, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Penerbit Salemba, 2012
- Hadi Sutrisno, "Metode Research, Fak.Psikologi UGM, Yogyakarta, (1983:68), (1987: 78
- Handoko Hani, "Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia," Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1997
- Hasibuan, H. Malayu S.P , "Managemen Sumber Daya Manusia," Penerbit Bumi Aksara (2002 : 94)
- Komarudin, "Administrasi Perlengkapan," Penerbit Angkasa Bandung, 1983
- Mangkunegara Anwar Prabu, "Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan," Penerbit PT.Remaja Rosdakarya, Bandung, (2002:89
- Sugiono , " Metode Penelitian Administrasi," CV alfabeta Bandung, (2011:214).
- Soeprpto, MA, "Statistik :Teori dan Aplikasi," Penerbit Erlangga Jakarta, (1974:30)
- Sujatmoko, Koko, "Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkins Donuts Cabang Arteri Jakarta," Karya Ilmiah USU Repository, Medan
- Sulistiyani dan Rosidah, "Managemen Sumber Daya Manusia,"(2003 :224)
- Sri Swartiningsih, "Statistik Diskriptif Konsepsi dan Aplikasi," Penerbit AIPI Cabang Bli (2010:153)
- Tampubolon Usman , "Perilaku Organisasi", Ghalia Indonesia (1976) Surachman dan Winarno, "Pengantar Penelitian Ilmiah", Tarsito Bandung (1979 :33)
- Veithzal Rivai, "Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi," Penerbit Rajawali Pers, Ed.1-1-Jakarta, 2013
- Irianto, Jusuf, "Tema-tema Pokok Managemen Sumber Daya Manusia," Penerbit Insan Cendekia, Surabaya, 2001
- Notoatmodjo, Soekidjo, " Pengembangan Sumber Daya Manusia," Cetakan ke-2, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1998