

PENGARUH PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT BAKTI TIMAH KARIMUN KEPULAUAN RIAU

Sri Nova Deltu*, Fifin Oktaviani**, Mandria Yundelfa*

*Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat

**Universitas Batam

srinovadeltu@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau. Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitik. Objek penelitian adalah 30 orang karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan sebesar 0,384. Berdasarkan hasil penelitian tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa pemberian *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau.

Kata Kunci: pengaruh; *reward*; kinerja; karyawan

Abstract

This study aims to see the effect of rewarding on employee performance at Bakti Timah Karimun Riau Islands Hospital. The basic method used in this research is descriptive analytic method. The research object was 30 employees at Bakti Timah Karimun Riau Islands Hospital. The results showed that reward has the greatest influence on employee performance by 0.384. Based on the results of this study, it can be concluded that the provision of rewards has a significant effect on employee performance at Bakti Timah Karimun Riau Islands Hospital.

Keywords: influence; reward; performance; employees

PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit kepada pasien menjadi penentu keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya. Untuk mencapai keberhasilan rumah sakit tersebut manajer rumah sakit harus meningkatkan pengetahuan karyawan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sehingga kepuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit dapat terpenuhi dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit juga

meningkat. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalin hubungan antara perusahaan, karyawan dan pelanggan di pengaruhi oleh kemampuan, sikap dan integritas sumber daya manusia yang dimiliki (Kotler.P, 2002).

Rumah sakit merupakan salah satu pusat pelayanan kesehatan yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien selama 24 jam secara terus-menerus. Pada saat jumlah pasien banyak maka beban kerja akan meningkat tajam, kualitas pelayanan dan pembagian jam kerja

menjadi beban kerja bagi karyawan rumah sakit. Adapun tuntutan kerja tersebut seringkali membuat karyawan stress dan lelah baik secara mental maupun fisik. Rumah sakit perlu melakukan pengelolaan terhadap stress dan lelah baik secara mental maupun fisik yang dialami oleh karyawan agar tidak mempengaruhi kesehatan karyawan dalam bekerja. Rumah sakit dapat melakukan motivasi kepada karyawan salah satunya berupa *reward* agar dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik sehingga tuntutan kerja yang diberikan kepada karyawan dapat terpenuhi. *Reward* diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pasien. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui "Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau".

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Penghargaan	0,609	1,642	Tidak terdapat multikolineritas

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan bisa diambil kesimpulan pada data tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas karena nilai VIF dari variabel bebas tersebut dinyatakan tidak memiliki nilai lebih dari 10 dan mempunyai nilai dari *tolerance* dari lebih dari 0,1.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif analitik. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2018. Objek penelitian adalah 30 orang karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Reward	0,714	Reliabel

Berdasarkan tabel 1 dapat ditarik kesimpulan bahwa *reward* dinyatakan dalam keadaan *Reliabel*. Nilai *Cronbach's Alpha* yang telah diuji mempunyai nilai lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2001).

3. Hasil Uji Regresi Berganda

Untuk menganalisis dan mengidentifikasi masing-masing variabel penelitian yang telah disebutkan sebelumnya dilakukan uji analisis regresi berganda, berikut hasil dari uji regresi berganda:

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig..
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	6,744	2,343		0,167	0,036
<i>Reward</i>	1,030	0,025	0,384	1,493	0,024
F = 3,806 (sig = 0,000)					
R ² = 0,740					

Dari pengujian regresi berganda yang dijelaskan oleh tabel tersebut secara matematis dapat disusun persamaan dari regresi berganda yaitu:

$$Y = 0,025 X_5$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut menunjukan variabel *reward* mempunyai nilai koefisien tinggi yaitu sebesar 0,384. Hal tersebut menjelaskan bahwa *reward* memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau.

4. Uji F

Digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari variabel *reward*. Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai F sebesar 3,806 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan nilai F yang dihasilkan dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Kepulauan Riau.

5. Uji t

Digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, nilai t variabel bebas digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas > 0,05 maka H_1 ditolak
- b. Jika probabilitas < 0,05 maka H_1 diterima

Melalui nilai t yang dihasilkan pada tabel 3 tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *rewards* mempunyai nilai t sebesar 1.635 dengan signifikansi 0.013 ($p < 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel penghargaan

(*rewards*) dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau.

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah melihat pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau. Hasil analisa dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pemberian *reward* memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau.

Pemberian motivasi kepada karyawan dapat memberikan solusi yang akan dilakukan oleh rumah sakit yaitu meningkatkan kepedulian pihak rumah sakit terhadap pemberian *reward* dalam bentuk nyata terhadap kinerja atau karyawan berprestasi. Selain itu pihak rumah sakit dapat melakukan kerja sama yang baik dengan karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat dimaksimalkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraiz, dkk. 2012. *Empowerment effects and employees job satisfaction*. Academic Research International 3
- Allen, dkk. 2002. *The Role Of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process*. International Journal Of Service Industry Management.
- Baskoro. 2012. *Pengaruh Persepsi Tentang Gaji, Pernerdayaan Pekerjaan, Stabilitas Pekerjaan dan Kepuasan Pekerjaan Pada Keinginan Untuk Berpindah Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Pemeditasi Studi Kasus: Karyawan BNI Surakarta*. Skripsi.FE-UNS. Surakarta.

- Byars dan Rue. 2000. *Human Resources management*.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 4*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guritno, B dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* Indoprint Semarang. Jurnal Riset Bisnis Indonesia, Vol.1, No.1.
- Handoko, H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Yogyakarta.
- Indrawati, A.D. 2013. *Pengaruh Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. Vol 7 No 2.
- Kotler P. 2002. *Manajemen Pemasaran*. Molan B, penerjemah; Jakarta: Prehalindo. Terjemahan dari: Marketing Management.
- Nawawi, H.H dan Martini H.M 1999. *Penelitian Terapan*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.340/Menkes/Per/III/2010.
- Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, M. Dan Effendi S. 2006. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Yogyakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Suryabrata, Sumadi. 1992. *Metodologi Penelitian*. Penerbit Rajawali Press. Jakarta.
- Yundelfa, M. Refialdinata, J.Haryono, B. 2020. Hubungan Komunikasi, Buudaya Organisasi dan Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di RSUD 'Aisyiyah Padang. Menara Ilmu Vol.14 No.1, 2020