

INTISARI

Latar belakang: Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti: karakteristik, persepsi peran, lingkungan, dan sistem kompensasi yang sesuai harapan karyawan. Kompensasi yang baik akan membentuk kepuasan kerja. Kompensasi berbentuk insentif telah diberikan pada karyawan RS Muhammadiyah Taman Puring, namun sistem yang diberlakukan belum memenuhi keinginan karyawan.

Tujuan: Mengidentifikasi persepsi kepuasan perawat terhadap penerimaan insentif. Mengukur kinerja perawat. Mengukur hubungan antara persepsi kepuasan perawat terhadap insentif dengan kinerja perawat.

Metode Penelitian : Desain penelitian menggunakan *sequential type explanatory mixed methods design* yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan mendalami data kuantitatif. Tahap pertama mengambil data kuantitatif menggunakan kuesioner tentang kepuasan insentif dan kinerja perawat yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Tahap kedua mengambil data kualitatif melalui *focus group discussion* dan wawancara. Populasi penelitian adalah seluruh perawat/bidan yang bekerja sebagai tenaga medik di RS Muhammadiyah Taman Puring sebanyak 130 orang. Analisis dilakukan secara numerik menggunakan analisis regresi bivariat dan multivariat.

Hasil : Mayoritas perawat (96,4%) memiliki skor tidak puas atas penerimaan insentif. Mayoritas perawat (95%) memiliki skor kinerja yang baik. Tidak ditemukan hubungan yang bermakna antara variabel kepuasan terhadap insentif dengan kinerja perawat. ($p=0,352$). Tidak ditemukan hubungan bermakna antara karakteristik dengan skor kepuasan ($p>0,05$) Terdapat korelasi positif antara karakteristik lama bekerja (koefisien korelasi 0,30, $p<0,05$) dan jumlah tanggungan (koefisien korelasi 0,23; $p<0,05$) dengan skor kinerja. Terdapat korelasi negatif antara variabel karakteristik jabatan (koefisien korelasi -0,18, $p<0,05$) dengan skor kinerja. Adanya kelemahan dalam manajemen keuangan berkaitan dengan pemberian kompensasi perawat yang tidak memuaskan. Tingginya kinerja perawat pada rumah sakit beraliran keagamaan berkaitan dengan motivasi internal, budaya komunal dan keagamaan.

Kata kunci: kepuasan insentif, kinerja, perawat

ABSTRACT

Background: Human Resources performance is influenced by various factors such as: characteristics , perceptions of roles, environment, and compensation system which meet employee expectations. Good compensation would establish job satisfaction. Compensation in the form of incentives already given to employees of Muhammadiyah Taman Puring Hospital, but the applicable system still does not meet of employees expectation.

Objective : To identify satisfaction perception of nurses towards incentive in Muhammadiyah Taman Puring hospitals. To measure performance of nurses. To find out correlation between nurse incentive satisfaction perception and performance.

Method: Type of research is *sequential type explanatory mixed methods design*. and it will involve collecting qualitative data after a quantitative phase in order to explain or follow up on the quantitative data in more depth. In the first quantitative phase of the study, both incentive satisfaction and performance instrument data to be collected, The two questionnaires are prior variability and reliability tested. The second qualitative phase will be conducted by using focus group discussion. The study population is all nurses/midwives (130 respondents) who work as in Muhammadiyah Taman Puring Hospital. Data is analysed with bivariate and multivariate methods.

Result : Most of the nurse perception of satisfaction toward incentive scoring is not satisfied (96,4%). Most of the nurse gets good performance score (95%). There is no significant correlation between incentive satisfaction and performance. ($p=0,352$). There is no significant correlation between characteristic and satisfaction score ($p<0,05$). There are positive correlation between characteristic of length of work (coefficient correlation 0,30, $p<0,05$) and number of children (coefficient correlation 0,23; $p<0,05$) with performance score. There are negative correlation between characteristic variable of role of work (coefficient correlation -0,18, $p<0,05$) with performance score. The lack of financial management performance correlates with poor compensation. The good performance of nurses in religiosity based hospital correlates with internal motivation, communal culture and religious background.

Keyword: Incentive satisfaction, Performance, Nurses