

## PERBANDINGAN PENGARUH *REWARD* DAN *TRAINING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT BAKTI TIMAH KARIMUN

Heldi Candra<sup>1)</sup>, Fifi Oktaviani<sup>2)</sup>, Sri Nova Deltu<sup>3)</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Batam

<sup>3</sup> Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat

candra0777@gmail.com, fifinoktaviani.84@gmail.com

inovadeltu@yahoo.co.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pemberian *reward* dan *training* 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 dan *training* memiliki pengaruh sebesar 0,349 terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa pemberian *reward* dan *training* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau.

**Kata Kunci:** Pengaruh, *Reward*, *Training*, Kinerja, Karyawan

### Abstract

*This study aims to see the effect of giving rewards and training on employee performance at Bakti Timah Karimun Hospital, Kepulauan Riau. The basic method used in this research is descriptive analytical method. The object of this research is 30 employees at Bakti Timah Karimun Hospital, Kepulauan Riau. The results showed that reward has the greatest influence on employee performance of 0.384 and training has the effect of 0.349 on employee performance. Based on the results of this study, it can be concluded that the provision of rewards and training has a significant effect on employee performance at the Bakti Timah Karimun Hospital, Kepulauan Riau*

*Keywords: Influence, Reward, Training, Performance, Employees*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) ini berdampak langsung terhadap aktivitas perusahaan sehingga akan mempengaruhi kesejahteraan perusahaan. Produktifitas dan keuntungan perusahaan tidak bisa maksimal jika tidak ada karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi serta kompeten terhadap keinginan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang harus dan wajib dimiliki oleh perusahaan karena akan menentukan tercapainya rencana dan tujuan dari perusahaan (Simamora, 2006).

Berkembang pesatnya bidang kesehatan menyebabkan tingginya tingkat persaingan dalam merebut pangsa pasar. Rumah sakit jika ingin berkompetisi harus siap dengan memiliki manajemen yang efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja rumah sakit. Kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit kepada pasien menjadi penentu keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya. 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* dan *training* agar dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik sehingga tuntutan kerja yang diberikan kepada karyawan dapat terpenuhi.

Menurut (Henri Simamora, 2006) *Reward* atau penghargaan merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk bayaran insentif untuk mendorong karyawan agar dapat meningkatkan produktivitasnya sehingga dapat bersaing dan lebih unggul dibandingkan dengan yang lain. *Reward* adalah balasan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2002). Penghargaan (*reward*) yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan di bedakan menjadi 2 kelompok oleh (Byars dan Rue, 2000) yaitu:

a. *Intrinsic Reward*

Suatu penghargaan yang diberikan kepada individu dengan melibatkan individu tersebut dalam aktifitas atau tugas tertentu misalnya perasaan puas oleh karyawan atau individu tersebut.

b. *Extrinsic Reward*

Suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan secara langsung dalam bentuk sesuatu yang bewujud seperti kompensasi.

Suatu upaya yang dilakukan organisasi atau perusahaan agar karyawan menjadi lebih giat dalam bekerja serta memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya untuk menjadi lebih baik lagi merupakan tujuan dari penghargaan (*reward*) selain itu juga memiliki fungsi sebagai suatu motivasi agar karyawan bisa mengulangi lagi perilaku yang di sepakati secara sosial, dan mempertahankan perilaku yang telah disetujui secara sosial

*Training* merupakan suatu program yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dengan tujuan tertentu baik bersifat umum maupun khusus. *Training* dijelaskan oleh (Malthis

dan Jackson tahun 2006 dalam Ihdaryanti dan Pangabea tahun 2014) suatu upaya atau proses yang diberikan kepada karyawan agar memiliki kemampuan sehingga bisa mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. Dalam menjalankan program *training* suatu organisasi atau perusahaan harus sesuai dengan tujuan dari organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan. Tujuan dari program *training* secara umum merujuk kepada pendapat (Moekijat tahun 1993 dalam Ihdaryanti dan Pangabea tahun 2014) terdiri dari tujuan pengembangan keahlian, tujuan pengembangan pengetahuan, tujuan pengembangan sikap.

*Training* diberikan untuk semua karyawan baik karyawan lama maupun karyawan baru. Bagi karyawan lama berfungsi untuk mengurangi kebiasaan kerja yang kurang baik dan mempelajari keterampilan yang baru dalam upaya meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. Sedangkan untuk karyawan baru *training* berfungsi membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuannya sehingga bisa menjalankan tugas atau pekerjaan dengan memuaskan sehingga bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.

*Reward* diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pasien. *Training* atau pelatihan diberikan agar karyawan memiliki kemampuan dan produktivitas yang tinggi dibandingkan dengan sebelumnya, serta mengurangi efek negatif yang ditimbulkan karena kurangnya pengalaman kerja karyawan, kurangnya pendidikan dan kurangnya kepercayaan diri dari karyawan rumah sakit. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh *Reward* dan *Training* Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif analitik. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2020. 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
<i>Reward</i>	0,714	Reliabel
<i>Training</i>	0,818	Reliabel

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

### 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
<i>Reward</i>	0,609	1,642	Tidak terdapat multikolinieritas
<i>Training</i>	0,555	1,801	Tidak terdapat multikolinieritas

Suatu variabel dikatakan mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya apabila nilai dari  $VIF > 10$  atau  $tolerance < 0,1$ . 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. Pengujian multikolinieritas dilakukan berfungsi mengetahui apakah data memiliki atau tidak memiliki penyimpangan, pada model regresi ada persyaratan yang harus dipenuhi yaitu tidak adanya nilai multikolinieritas pada data.

### 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
<i>Training</i>	0,937	0,026	0,349	0,761	0,007
<b>F</b>	= 3,806 (sig = 0,000)				
<b>R<sup>2</sup></b>	= 0,740				

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

$$Y = 6,744 + 0,025 X_1 + 0,026 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut menunjukkan variabel *reward* mempunyai nilai koefisien yaitu sebesar 0,384, dan *training* mempunyai nilai koefisien yaitu sebesar 0,349. Hasil persamaan regresi berganda tersebut menjelaskan bahwa *reward* memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah dibandingkan dengan pengaruh pemberian *training* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau.

### 4. Uji F

Digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari variabel *reward* ( $X_1$ ) dan *training* ( $X_2$ ). Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai F sebesar 3,806 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan nilai F yang dihasilkan dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* ( $X_1$ ) dan *training* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh 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:

- Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_1$  ditolak
- Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_1$  diterima

Melalui nilai  $t$  yang dihasilkan pada tabel 3 tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* ( $X_1$ ) 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 (*reward*) dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau. *Training* ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $t$  sebesar 0.761 dengan signifikansi 0.007 ( $p < 0,05$ ) hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan (*training*) dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau.

## 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menjelaskan informasi kepada variabel dependen. Pada tabel 3 menunjukkan nilai  $R^2$  sebanyak 0.740, ini berarti menyatakan variabel independen (*Reward* dan *Training*) dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebanyak 74%, maka sisanya 26% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk kedalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah melihat pengaruh pemberian *reward* dan *training* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau. Hasil analisa dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pemberian *reward* memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan pengaruh pemberian *training* 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 dan pemberian pelatihan atau *training* kepada karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, keterampilan dan keahlian karyawan menjadi lebih baik dibandingkan sebelumnya.

Selain itu pihak rumah sakit dapat melakukan kerja sama yang baik dengan karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat dimaksimalkan. Program *training* juga dapat membantu Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau dalam melakukan penghematan waktu, tenaga dan bahan baku dengan adanya penghematan maka biaya operasional bisa ditekan sehingga keuntungan yang diperoleh akan lebih besar, *training* juga dapat menurunkan angka kecelakaan kerja, menekan tingkat kerusakan pada alat-alat medis di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau.

## 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, Pemerkayaan Pekerjaan, Stabilitas Pekerjaan dan Kepuasan Pekerjaan Pada Keinginan Untuk Berpindah Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Pemediasi 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.