

Pengaruh Mediasi Beban Kerja Terhadap Insentif dan Kinerja Pada Bidan di Puskesmas Kubu Raya

Emy Heriyani¹, Ilzar Daud²
Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Universitas Tanjungpura
*Email : emyagysemy@student.untan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pengaruh mediasi beban kerja terhadap insentif dan kinerja pada Bidan di Puskesmas Kubu Raya. Metode yang digunakan adalah penelitian asosiatif didefinisikan sebagai sebuah penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jumlah sampel yang diambil dari populasi adalah 45 Bidan Puskesmas Kubu Raya dengan menggunakan teknik simple random sampling. Analisis uji dilakukan dengan mencari analisis Path yang diperoleh pada path Pertama $ZX = 0,586X$ dan Path kedua $YZ = 0,322X + 0,415Y$. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara insentif dengan beban kerja serta ada hubungan yang signifikan dan positif antara insentif dan beban kerja kerja terhadap kinerja dan Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,104 lebih kecil dari pengaruh secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,134. Artinya Insentif akan lebih bagus meningkatkan Kinerja jika di dukung atau tanpa melalui oleh Beban Kerja terlebih dahulu

Kata kunci : Beban Kerja, Insentif, Kinerja

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan hal yang berhubungan dengan pelayanan dasar yang harus disediakan dan diselenggarakan oleh pemerintah baik di tingkat Pusat, Propinsi, dan kabupaten/kota. Hal ini berdasarkan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia pasal 28 ayat (1) yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak mendapatkan pelayanan kesehatan, mendapatkan tempat tinggal yang layak dengan lingkungan yang baik dan sehat serta hidup sejahtera lahir dan batin. Kemudian disebutkan pada ayat (3) yaitu setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia bermartabat.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat adalah dengan cara membangun instansi kesehatan di setiap kecamatan diseluruh Indonesia yaitu Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Sesuai dengan Undang-Undang No.36 Tahun 2009 tentang kesehatan menjelaskan bahwa upaya kesehatan merupakan setiap kegiatan dan/atau serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terpadu, terintegrasi dan berkesinambungan untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dalam bentuk pencegahan penyakit, peningkatan kesehatan, pengobatan penyakit, dan pemulihan kesehatan oleh pemerintah dan/atau

masyarakat.

Sesuai dengan Undang-Undang No.36 Tahun 2009 tentang kesehatan menjelaskan bahwa upaya kesehatan merupakan setiap kegiatan dan/atau serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terpadu, terintegrasi dan berkesinambungan untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dalam bentuk pencegahan penyakit, peningkatan kesehatan, pengobatan penyakit, dan pemulihan kesehatan oleh pemerintah dan/atau masyarakat. Pelaksanaan dan pelayanan dalam bidang kesehatan dilakukan oleh petugas fungsional khusus yaitu petugas pelayanan yang dituntut memiliki profesionalitas SDM yang paham dengan baik tujuan pelayanan dan bagaimana mencapai tujuan pelayanan tersebut. Ini sesuai dengan visi dan misi Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya yaitu: Terwujudnya Kabupaten Kubu Raya yang bahagia, bermartabat, terdepan, berkualitas dan religius. Serta meningkatkan pelayanan publik yang mendasar dan perbaikan kualitas hidup masyarakat, meningkatkan penguatan aktivitas dan kelembagaan bernuansa religius di seluruh lapisan masyarakat dan meningkatkan penguatan peran kemampuan perempuan untuk meningkatkan kualitas dan kemandirian ekonomi

Berdasarkan data yang diperoleh dari Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya, terdapat 14 kasus kematian ibu dan anak pada tahun 2018, serta terdapat 16 kasus kematian ibu dan anak pada tahun 2019. Peningkatan kasus kematian ibu dan anak tersebut, seharusnya dapat dikendalikan maupun dicegah melalui peran para bidan. Bidan sebagai pelaksana utama pelayanan kebidanan merupakan ujung tombak dalam menurunkan Angka Kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi (AKB), dikarenakan para bidan tersebut bersentuhan langsung terhadap pasien dan dapat melakukan edukasi yang diperlukan. Selama ini para bidan mengeluhkan beban kerja begitu tinggi, dimana beban kerja seorang bidan yang meliputi: Memberikan pelayanan kesehatan pada remaja, pelayanan ibu hamil dari trimester 1 sampai trimester 3, pelayanan pada bayi baru lahir, pelayanan pada ibu masa nifas, pelayanan pada KB dan memberikan pelayanan pada masa lansia. Selain itu profesi Bidan merupakan pekerjaan yang membutuhkan tenaga pikiran maupun tenaga fisik, juga dituntut selalu tanggap setiap saat menangani pasien dalam keadaan kegawatdaruratan obstetri dan neonatal yang harus dilaksanakan dengan sigap sehingga beban kerja para bidan akan bertambah berat.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh instansi tempat bekerja. Semangat seorang pegawai dalam bekerja dipengaruhi oleh besaran insentif yang diterima (Dessler, 2009). Tetapi tetap harus diingat menjadi seorang Bidan itu adalah

panggilan jiwa, bekerja dengan ikhlas dan selalu menyebarkan kasih-sayang kemanapun dan dimanapun berada. Dengan dedikasi dan semangat pengabdian yang telah ditorehkan bagi tugas kemanusiaan yang luhur seorang Bidan tetap harus memberikan pelayanan yang berkualitas.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja instansi atau instansi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di instansi tersebut.

Menurut Meshkati (2012) beban kerja adalah sebagai perbedaan antara kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan. Beban kerja merupakan kemampuan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai dengan banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Beban kerja mengacu dari banyaknya pekerjaan yang diberikan sebuah instansi untuk seorang pegawai dimana beban kerja dibatasi oleh kapasitas kemampuan dari pegawai tersebut. Beban kerja diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang ditanggung oleh seorang pegawai atau unit pekerjaan dalam sebuah instansi yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Terdapat penelitian terdahulu tentang Pengaruh Insentif dan Hadiah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan oleh Fatah dan Suhandini (2019). Dimana dalam pemberian *reward* di PT. Bank Tabungan Negara masih terbatas pada kondisi situasi kerja antara lain, kinerja pegawai. Pemberian Insentif dan *reward* kepada pegawai dipengaruhi oleh kinerja dari pegawai dan faktor lain. Pemberian insentif merupakan sarana agar pegawai untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Adanya insentif yang sesuai dan layak maka kinerja yang mereka hasilkan pun akan meningkat. Sebab tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pegawai mempunyai motif tertentu seperti pemenuhan kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan bersosial, dan kebutuhan egoistik pada saat mereka bekerja untuk instansi.

Permasalahan terkait pemberian insentif, beban kerja, maupun kinerja sudah sangat sering terjadi dimanapun instansinya baik perusahaan swasta maupun instansi negara, sehingga permasalahan tersebut menjadi latar belakang penulis untuk dijadikan pembahasan ilmiah.

KAJIAN LITERATUR

Insentif

Kata insentif merupakan kata serapan dari bahasa Inggris *Incentive* mempunyai arti pendorong. Insentif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang telah dikenal sejak jaman dulu. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada pegawai sebagai bentuk balas jasa jasa instansi kepada pegawai atas prestasi pegawai tersebut. Insentif adalah suatu bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas dan efisiensi biaya, Kadarisman (2012).

Insentif dalam perkembangannya bisa dalam berbagai bentuk seperti bonus, komisi baik secara finansial (uang, saham) ataupun dalam bentuk benefit lain seperti jalan-jalan ke luar negeri, rumah, mobil dan lain-lain, (Riani 2013). Menurut Mathis & Jackson (2011) Insentif adalah imbalan yang diberikan berkaitan dengan hasil kinerja individu, kelompok atau tim atau keberhasilan dalam suatu instansi.

Pembayaran insentif akan tepat jika diberikan sesuai dengan hasil kinerja yang dilihat dari keberhasilan instansi tersebut. Landasan filosofis dari insentif dinilai dari beberapa aspek yaitu

1. Beberapa pekerjaan berkontribusi lebih besar terhadap keberhasilan instansi daripada yang lain.
2. Beberapa orang berkinerja lebih baik dan lebih produktif daripada yang lain.
3. Pegawai yang berkinerja lebih baik harus menerima lebih banyak kompensasi.
4. Banyak kompensasi total pegawai harus dikaitkan langsung dengan kinerja dan hasil.

Werther dan Davis (Wibowo 2013:83) memperlihatkan ada beberapa bentuk dalam pemberian insentif yaitu:

1. *Piecework* yang merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan
2. *Production bonuses* yang merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan
3. *Commisions* yang merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual
4. *Maturity curve* yang merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang diranking menjadi *marginal*, *below average*, *average*, *good*, dan *outstanding*
5. *Merit raises* yang merupakan pembayaran kenaikan upah

diberikan setelah evaluasi kinerja

6. *Pay for knowledge/pay for skill* yang merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi
7. *Non meonetary insentive* yang merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain
8. *Executive incentives* yang merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang
9. *International incentives* yang diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri

Beban Kerja

Menurut Menpan (2007) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit instansi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No. 12

/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit instansi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan waktu kerja.

Menurut Putra (dalam Henani 2018), indikator beban kerja meliputi :

- a. Target yang harus dicapai, yaitu pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya mendapatkan nasabah dan pendapatan omset instansi yang telah ditetapkan.
- b. Kondisi pekerjaan yang mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat melayani pasien dan mampu mengatasi kejadian yang tak terduga seperti bekerja diluar jam kerja untuk mendatangi pasien dan menyelesaikan pekerjaan lainnya
- c. Standar pekerjaan, yaitu ungkapan dari individu itu sendiri mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah menjelaskan bahwa dilakukannya pengukuran

beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada instansi, yakni:

- a. Penataan/penyempurnaan struktur instansi.
- b. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- c. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
- d. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
- e. Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.
- f. Beban kerja suatu instansi disusun sesuai dengan kebutuhan pegawai secara riil.
- g. Pegawai yang kekurangan di suatu unit bisa diatasi dengan program mutasi pegawai.
- h. Program promosi pegawai.
- i. Reward and punishment terhadap unit atau penjabat.
- j. Bahan penyempurnaan program diklat.
- k. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.
- l. Beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi instansi

Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun, 2012). Menurut Mulyadi (2005), kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional instansi, bagian instansi dan pegawainya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2002) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Seluruh kegiatan kerja yang dilakukan harus konkrit dan memanfaatkan umpan balik (*feed back*).

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator yaitu (Robbins, 2006):

- a. Kualitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

- b. Kuantitas yang merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu yang merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas yang merupakan tingkat penggunaan sumber daya instansi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian yang merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Yuwono dan Sony (2007) mengatakan manfaat pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Dalam sebuah instansi upaya memberi kepuasan kepada pelanggan dengan cara membawa pelanggan tersebut lebih dekat dan dukungan dari seluruh karyawan diperlukan untuk peningkatankinerja.
- b. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- c. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*).
- d. Membuat suatu sasaran strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran instansi.
- e. Membangun konsensus untuk melakukan sesuatu perubahan dengan memberi reward atas perilaku yang diharapkan tersebut. Uraian manfaat pengukuran kinerja tersebut sudah cukup baik, hanya saja kekurangannya belum mengungkapkan manfaat pengukuran kinerja terkait dengan aspek non-market yaitu lingkungan dan sosial.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian pada halaman sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap beban kerja Bidan Puskesmas Kubu Raya

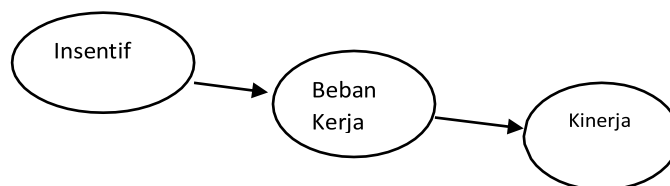
H2 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bidan Puskesmas Kubu Raya

H3 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bidan Puskesmas Kubu Raya

H4 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bidan Puskesmas Kubu Raya melalui beban kerja

16. METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap insentif dan kinerja pada Bidan Puskesmas Kubu Raya, Kalimantan Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif didefinisikan sebagai sebuah penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jumlah sampel yang diambil dari populasi adalah 45 Bidan Puskesmas Kubu Raya dengan menggunakan teknik simple random sampling, terdiri dari 3 divisi Kesehatan Ibu, Kesehatan anak dan Keluarga Berencana. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dan korelasi. Sedangkan untuk mengetahui besarnya variasi kinerja ditentukan oleh variabel beban kerja dianalisis dengan koefisien determinasi:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian Sumber: Data Primer Diolah 2020

Hasil Penelitian

Persamaan Path Pertama

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010). Analisis regresi pertama digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada analisis regresi pertama persamaan struktural pertama adalah :

Y_1 Beban Kerja b_1 Insentif

Tabel 4.1
Hasil Uji Analisis Regresi Linear
Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.505	4.837		8.581	.000
	Insentif	.464	.233	.586	3.239	.032

- a. Dependent Variable: Beban Kerja
Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1, diperoleh model persamaan regresi liner berganda tahap pertama sebagai berikut:

$$ZX = \beta_1 ZX + \beta_2 X$$

Dimana :

Z = Variabel Beban Kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien

Regresi X =

Variabel Insentif

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 0,586 dengan nilai signifikansi 0,009 berarti semakin tinggi penilaian terhadap Beban Kerja Bidan Puskesmas Kubu Raya, Kalimantan Barat akan berdampak pada semakin meningkatnya Insentif Bidan Puskesmas Kubu Raya, Kalimantan Barat.

Analisis path kedua digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada analisis regresi pertama persamaan struktural kedua adalah :

$$Y_1 \text{ Kinerja Bidan} = b_1 \text{ Beban Kerja} + b_2 \text{ Insentif}$$

Tabel 4.2

Hasil Uji Analisis Regresi Linear

Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	60.147	17.310		3.475	.001

b. Dependent
Variable: Kinerja
Sumber: Data
primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2, diperoleh model persamaan regresi linear berganda tahap pertama sebagai berikut:

$$YXZ = \beta_1 YX + \beta_2 YZ$$

$$YXZ = 0,322X + 0,415Y$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Bidan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ =

Koefisien Regresi X = Variabel

Insentif

Z = Variabel Beban

Kerja e = *Error*

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel Insentif (X) sebesar 0,322 dengan nilai signifikansi 0,025 berarti semakin tinggi penilaian terhadap Insentif Bidan Puskesmas Kubu Raya, Kalimantan Barat akan berdampak pada semakin menurunnya Kinerja Bidan Puskesmas Kubu Raya, Kalimantan Barat.
2. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (Z) sebesar 0,415 dengan nilai signifikansi 0,030 berarti semakin tinggi penilaian terhadap Beban Kerja Bidan Puskesmas Kubu Raya, Kalimantan Barat Pontianak akan berdampak pada semakin meningkatnya Kinerja Bidan Puskesmas Kubu Raya, Kalimantan Barat

Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung

Menurut Solimun (2011:68) menyatakan bahwa besarnya kontribusi relatif pengaruh langsung suatu variabel terhadap variabel lain, dihitung

dengan cara mengkuadratkan koefisien jalur, sedangkan pengaruh tidak langsung di dapat dengan cara mengalikan koefisien jalur pengaruh langsung dari 2 variabel dengan koefisien jalur pengaruh langsung dari 2 variabel lainnya dalam satu rangkaian model penelitian.

Dengan demikian perhitungan besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini dapat dikemukakan pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Beta	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
Z → Y	0,415			0,010
X → Y	0,322	0,104	0,134	0,124

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,104 lebih kecil dari pengaruh secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,134. Artinya Beban Kerja akan lebih bagus meningkatkan Kinerja jika di dukung atau tanpa melalui oleh Insentif terlebih dahulu.

Kesimpulan

Berdasarkan pengujian dan hasil analisis yang telah dilakukan pada peneltian ini, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 membuktikan bahwa Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja Bidan Puskesmas Kubu Raya, Kalimantan Barat.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 membuktikan bahwa Insentif secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Beban Kerja Bidan Puskesmas Kubu Raya, Kalimantan Barat.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 membuktikan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Insentif Bidan Puskesmas Kubu Raya, Kalimantan Barat.

4. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,104 lebih kecil dari pengaruh secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,134. Artinya Insentif akan lebih bagus meningkatkan Kinerja jika di dukung atau tanpa melalui oleh Beban Kerja terlebih dahulu

REFERENSI

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga
- Basit, A.A. (2018). Examining how respectful engagement affects task performance and affective organizational commitment The role of job engagement. *Journal is available on Emerald Insight at: www.emeraldinsight.com/0048-3484.htm*
- Simon. Burgess, & Marisa. Ratto (2003). *Peran insentif di sector public : Masalah dan bukti Tinjauan Oxford Kebijakan Ekonomi*, 19 (2), 285-300
- Denny Bagus, "Insentif: Definisi, Tujuan, Jenis, Proses, dan Syarat Pemberian Insentif" <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/01/insentif-definisi-tujuan-jenis-proses.html> di akses tanggal 07 Juni pukul 18.30 Wib.
- Diviani. G.M (2015). Analisis Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada pegawai Instansi air Minum Kabupaten Jepara). *Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*
- Dunn-Rankin P, Kmezek GA, Wallace S, Zhang S, (2004). *Scaling Methods (2nd Edition)*. New Jersey (USA):Pearson Prentice Hall
- Dwiyanto, Agus. (2005) *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Fatah. Abdul., Suhandini.Yasinta., (2019). Pengaruh Insentif Dan Hadiah Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 7, Nomor 1, 46 – 55 ISSN Cetak : 2337-3997*
- Ferdinand, A. (2007). *Metode Penelitian Manajemen (Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen)*. Edisi 2, Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Garry Dessler terjemahan Agus Dharma, *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga*, Erlangga, Jakarta, 1995, hal 411
- <https://sumeks.co/bidan-dituntut-bekerja-profesional-hj-emmy-aryani-kembali-terpilih-ketua-ibi> diakses tanggal 6 Oktober 2020
- Ina-Respond. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan*.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Khalid, Komal., Oaib.A.S. (2019) *Rewards, Satisfaction And Economic Trends Under*

- Nonlinear Assumption. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 6 No 2 287-298. doi:10.13106/jafeb.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Mathis, R.L. & Jackson.J.H, 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, R.L. & Jackson.J.H 2011. *Human Resource Management*. South-Western Cengage Learning. USA
- Merga, Hailu. & Fufa. T. (2019). Impacts of working environment and benefits packages on the health professionals' job satisfaction in selected public health facilities in eastern Ethiopia: using principal component analysis. *Journal BMC Health Services Research* 19:494
<https://doi.org/10.1186/s12913-019-4317-5>
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2005. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Moekijat. 2004. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Ojo.Oni , E.E ; Salau, O.P ; Dirisu. J.I ; Waribu, Y.J. (2015) Incentives and Job Satisfaction: Its Implications for Competitive Positioning and Organizational Survival in Nigerian Manufacturing Industries. *American Journal of Management* Vol. 15(2)
- O'Donnel, 2009. Integrating Health Promotion into National Health Policy. *American Journal of Health Promotion*.
<https://doi.org/10.4278/0890-1171-23.6.fmiv>
- Permendagri No.12 Tahun 2008. *Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2017 Tentang Pedoman Pengadaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Dalam Mendukung Program Indonesia Sehat Dengan Pendekatan Keluarga
- Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya Tahun 2018 dan Tahun 2019
- Putra, B.A., Dewi, A.S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.8, 2016: 4892-4920 ISSN : 2302-8912
- Qurtibi, A,M, A. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan* . PT Bintang Harapan Sejahtera. Tangerang
- Riani Asri.L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

- Rivai, Vethzal & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Instansi Jilid II*, Alih Bahasa Hidayana Pujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2009) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rowley. Cris, Jackson Keith. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta. Rajagrafindo Persada.
- T, Hani Handoko (2001) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE
- Sugiyono. (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R & D)*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabet
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta PT. Buku Seru.
- Undang-Undang RI No 4 Tahun 2019 tentang kebidanan