

Model Insentif Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja

Sulistiyani Sutarlan*, Kurnia Budi Dermawan

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, Semarang
Jl. Pawiyatan Luhur I, Bendan Duwur, Kec. Gajahmungkur, Kota Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

Email: ^{1,*}sulistiyani@untagsmg.ac.id, ²kurniabudid@gmail.com

Email Korespondent : sulistiyani@untagsmg.ac.id

Submitted: 25/07/2022; Accepted: 31/10/2022; Published: 31/10/2022

Abstrak-Perusahaan dalam melakukan pekerjaan berusaha meningkatkan kinerja dengan baik, oleh karena itu perusahaan memberi insentif finansial yang pantas dan work life balance bagi karyawan agar dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh insentif finansial dan work life balance dalam meningkatkan kinerja melalui komitmen organisasi. Metode penelitian ialah menerapkan metode SPSS dengan jumlah anggota responden 85. Hasil olah data menunjukkan insentif finansial dan work life balance menumbuhkan kinerja melewati komitmen organisasi

Kata Kunci: Work Life Balance; Insentif Finansial; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan

Abstract-The company in doing work tries to improve performance well, therefore the company provides appropriate financial incentives and work life balance for employees in order to improve the quality and quantity of work. This study aims to examine the effect of financial incentives and work life balance in improving performance through organizational commitment. The research method is to apply the SPSS method with a total of 85 respondents. The results of data processing show that financial incentives and work life balances increase performance through organizational commitment.

Keywords: Work Life Balance; Financial Incentives; Organizational Commitment; Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Dalam upaya rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang optimal perlu terus meningkatkan keterampilan dan potensi staf medisnya. Hal ini dilakukan untuk membantu rumah sakit mencapai tujuan rumah sakit pengguna jasa atau pasien, yang sangat efisien dan memberikan pelayanan medis atau pelayanan medis. Tenaga medis merupakan salah satu kunci keberhasilan sebuah rumah sakit.

Dalam mencapai tujuan tersebut, penting bagi rumah sakit untuk memiliki tenaga medis yang berkualitas (Ahmad, 2017) Kualitas staf medis memiliki dampak besar pada efisiensi rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga medis yang baik dapat membantu rumah sakit mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, pihak rumah sakit menginginkan agar seluruh tenaga medis berusaha semaksimal mungkin untuk melayani pasien yang datang (Rahman, 2015). Oleh karena itu, pihak rumah sakit menginginkan agar seluruh tenaga medis berusaha semaksimal mungkin untuk melayani pasien yang datang (Rahman, 2015)

Beberapa peneliti sebelumnya juga telah melakukan penelitian, dengan tidak langsung maupun langsung melalui komitmen organisasi, tentang dampak work-life balance dan penghargaan terhadap kinerja. Dari penelitian, (Nurani & Nilawati, 2016) .Ditemukan bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian ((Sarikit, 2017), (Rene & Wahyuni, 2018), dan (Tangkeallo, 2018) menemukan bahwa kesepadan antara tanggunggam dan aktivitas memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja, tetapi apa itu (Surjanti, 2020) kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di Jakarta. Keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Temuan dari (FATH, 2016) dan Winarningsih (2016) dan (Khasanah & Sitawati, 2017) Insentif finansial menyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun berbeda dengan temuan, (Rasyid et al., 2016) Mereka yang menemukan bahwa insentif finansial tidak berdampak signifikan terhadap kinerja.

RS Sukamara membutuhkan tenaga medis, baik dokter maupun perawat, sebagai sumber daya untuk kinerja terbaik. Dengan, kinerja staf medis akan meningkat hingga, dan Rumah Sakit Skama perlu mengamankan jumlah staf medis yang tepat sesuai dengan standar medis. Jumlah perawat harus 1: 3. Jumlah pasien, yaitu NS. Seorang perawat merawat 3 pasien. Jumlah perawat di RS Sukamara adalah 68, dan 18 dokter, dan jumlah ini 4.444 orang di Sukamara, dan jumlah tersebut tentunya kelipatan dari jumlah tenaga medis yang ada di RS Sukamara. Akibatnya, keseimbangan kehidupan kerja staf medis di rumah sakit akan menjadi tidak seimbang dari menjadi, dan penghargaan yang diberikan tidak akan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan dan pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja yang tidak optimal. Kinerja terbaik tenaga medis RS Sukamara selanjutnya juga dapat dilihat dari nilai kinerja sasaran kinerja pegawai (SKP) pada tabel berikut.

Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai Tenaga Medis di RSUD Kabupaten Sukamara Kalimantan Tengah Tahun 2018 – 2019

Tenaga Medis	Sasaran Kinerja	Nilai Capaian	
		2018	2019
Dokter	Perawatan pasien (<i>Patient Care</i>)	95%	93%

Tenaga Medis	Sasaran Kinerja	Nilai Capaian	
		2018	2019
Perawat	Pengetahuan Medis/Klinik	96%	96%
	Pembelajaran dan perbaikan berbasis praktik	94%	94%
	Keterampilan interpersonal dan komunikasi	83%	82%
	Praktik berbasis system	91%	92%
	Profesionalisme	73%	72%
	Penilaian orientasi pelayanan terhadap pasien	79%	78%
	Penilaian integritas perawat dalam memberikan pelayanan	75%	77%
	Penilaian komitmen perawat terhadap Rumah Sakit	78%	77%
	Penilaian disiplin kerja perawat	79%	77%
	Penilaian Kerjasama antar perawat	77%	77%

Dari Tabel 1, menunjukkan bahwa kinerja dokter di RSUD Sukamara Kalimantan Tengah mengalami peningkatan atau penurunan dari tahun 2018 ke tahun 2019. Secara khusus, perawatan pasien nilai kinerja menurun dari 95% menjadi 93%, keterampilan interpersonal dan komunikasi menurun dari 83% menjadi 82%, dan profesionalisme dan menurun dari 73% menjadi 72%. Secara keseluruhan, karyawan layanan pengiriman tetap diterima dengan baik, tetapi ketika datang ke tujuan kinerja, tujuan tidak terpenuhi. Beberapa metrik ini menunjukkan bahwa hanya keterampilan komunikasi dan profesionalisme yang perlu ditingkatkan, karena nilainya masih kurang dari 90%. Oleh karena itu, dua hal ini harus ditingkatkan oleh dokter rumah sakit agar komunikasi dari menjadi dan tingkat keahlian meningkat. Peringkat pada kinerja staf keperawatan, yang diukur dengan peringkat layanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama, juga berfluktuasi. Nilai menurun dari 79% menjadi 78% pada peringkat layanan, 78% menjadi 77%, dan 79% menjadi 77% pada peringkat dan disiplin. Pencapaian peringkat tenaga keperawatan kurang dari 80% sehingga belum memenuhi tujuan yang diharapkan, menunjukkan bahwa nilai tersebut masih merupakan nilai yang kurang memadai.

Masalah pencapaian kinerja pegawai khususnya tenaga medis RSUD Sukamara Kalteng disebabkan karena dedikasi terhadap organisasi. Penurunan keterlibatan ini karena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan profesional kesehatan. Profesional perawatan kesehatan menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja sehingga mereka dapat fokus pada kehidupan non-profesional, dan komitmen organisasi sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih baik,

2. METODE PENELITIAN

2.1 Pengembangan Model Hipotesis dan Kerangka Pemikiran Teoritis *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan merupakan bentuk keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.(Mathis, n.d.). Peneliti menyimpulkan bahwa work-life balance adalah suatu kondisi atau pola kerja dan kebijakan yang mendorong karyawan untuk menyeimbangkan work-life guna mengurangi atau menghilangkan konflik pribadi.

2.2 Insentif Finansial

Insentif finansial merupakan bentuk penghargaan langsung. Insentif Finansial adalah penghargaan yang dibayarkan langsung kepada karyawan karena kinerja karyawan melebihi standar yang ditetapkan (Sofyandi, 2013). insentif finansial adalah suatu bentuk uang yang diberikan manajer perusahaan kepada karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan menghargai kinerja dan kinerja karyawan dalam organisasi ketika mereka mencapai tujuan perusahaannya (Mangkunegara, 2015)Kontribusi dari. Peneliti telah menemukan bahwa insentif finansial adalah kompensasi langsung, dimana insentif finansial adalah uang tunai atau sarana lain kepada karyawan yang berkinerja di atas rata-rata sebagai pengakuan atas kemampuan mereka untuk melakukan tugas dan kontribusi mereka kepada perusahaan.

2.3 Komitmen Organisasi

Keterlibatan organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang mengetahui dan terikat pada suatu organisasi(Moorhead & Griffin, 2013). keterlibatan organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi meningkatkan kekhawatiran tentang organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan (Ridlo et al., 2020), Keterlibatan Organisasi, bagian Organisasi, penerimaan, nilai, dan kerabat Individu dalam mengidentifikasi partisipasi dalam tujuan organisasi disebutkan bahwa kegiatan tersebut adalah sangat penting bagi perusahaan.. Ini menunjukkan kemauan untuk menantang organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Keterlibatan organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu atau karyawan siap untuk terus memeluk nilai-nilai dan tujuan organisasi serta mempertahankan dan keanggotaan dalam organisasi.

2.4 Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2015) kinerja adalah unjuk kerja atau performance seorang individu terkait dengan suatu tugas yang diberikan Marwansyah (2016). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang berkaitan dengan jangka waktu tertentu dan diukur selama jangka waktu tertentu berdasarkan peraturan dan kesepakatan tertentu (Edison et al., 2017)

2.5 Hubungan Antar Variabel Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi

Work life balance Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat berkontribusi pada partisipasi karyawan, terutama dalam hal komitmen organisasi. Keseimbangan ini pada akhirnya berdampak pada produktivitas tinggi organisasi dan perputaran yang rendah. Work-life balance dan komitmen organisasi menjadi penting karena keduanya merupakan work-life balance (Noor, 2011). Karyawan siap bekerja di organisasi yang membantu mereka menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan pekerjaan. Kesulitan dalam mengatur pekerjaan bagi karyawan berdampak pada berkurangnya keterikatan organisasi, sehingga dapat menyebabkan PHK (Arif & Farooqi, 2014). Temuan (Ardiansyah & Surjanti, 2020) menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kewirausahaan.

2.6 Pengaruh Insentif Finansial terhadap Komitmen Organisasi

Insentif finansial sebagai salah satu bagian dari kompensasi dan kompensasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karena insentif finansial akan ditentukan sebagai pendapatan tambahan dari perusahaan dengan gaji atau upah. Karyawan bekerja dengan tingkat komitmen yang tinggi ketika perusahaan menetapkan insentif finansial untuk beban kerja tertentu. Jika karyawan tidak puas dengan insentif finansial yang diterimanya, dampaknya terhadap perusahaan akan sangat negatif. Ini berarti bahwa karyawan mungkin kurang termotivasi untuk bekerja jika mereka tidak dapat menyelesaikan masalah insentif finansial dengan baik (Lestari, 2015). Hal ini didukung oleh penelitian (FATH, 2016). Penelitian ini menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan organisasi. Hal ini didukung oleh karya (Khasanah & Sitawati, 2017) menyatakan bahwa peningkatan insentif finansial dapat secara positif dan signifikan meningkatkan keterlibatan.

2.7 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Keseimbangan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Work-life balance yang diterapkan pada suatu organisasi/perusahaan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam memenuhi kewajiban atau menyelesaikan tugas pekerjaan dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan itu sendiri dapat dibaca dari rendahnya tingkat stres dan keluhan karyawan. Jika setiap karyawan dapat menyeimbangkan hubungan langsung antara waktu, pekerjaan dan kehidupan pribadi (keluarga, hobi, dll), mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja mereka secara lebih efektif dan efisien. Saya bisa. Temuan (Nurani & Nilawati, 2016) menunjukkan bahwa keseimbangan pekerjaan dan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Sarikit, 2017) menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga (Rene & Wahyuni, 2018) dan (Tangkeallo, 2018) juga menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.8 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Insentif finansial merupakan salah satu insentif bagi karyawan untuk bekerja dengan baik untuk memaksimalkan produktivitas kerja. Pemberian insentif finansial dapat menjadi salah satu cara bagi pekerja untuk memotivasi usahanya dalam memotivasi pekerjaannya. Upah insentif dimaksudkan untuk memberikan upah dan gaji yang bervariasi, tetapi tidak berdasarkan evaluasi pekerjaan, melainkan perbedaan prestasi kerja. Insentif finansial yang tepat adalah salah satu faktor utama yang mendorong semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja, bekerja lebih baik dan lebih keras, dan pada akhirnya memenuhi harapan bahwa hasil perusahaan akan menghasilkan cita-cita mereka. Hal ini mendukung penelitian (FATH, 2016) yang menemukan bahwa insentif finansial berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan. (Khasanah & Sitawati, 2017) menemukan bahwa insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan ini, hipotesis berikut diturunkan.

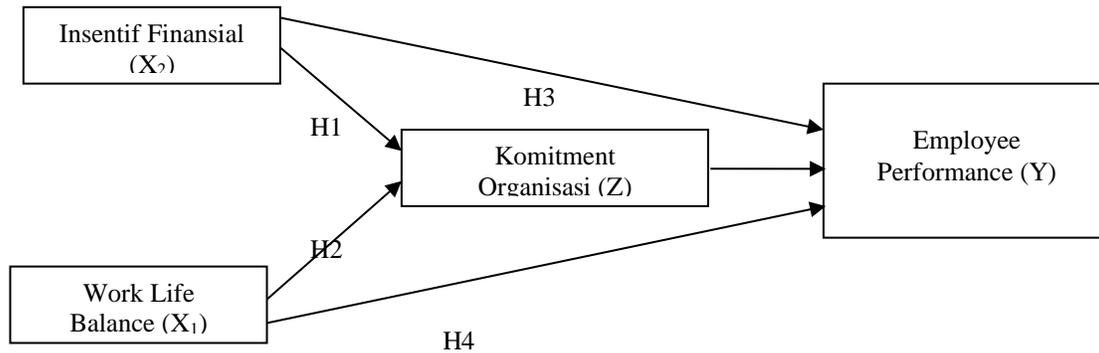
2.9 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen ini menciptakan lingkungan kerja yang profesional oleh karena itu karyawan yang senang dengan pekerjaannya cenderung memenuhi kewajibannya kepada perusahaan yang berujung pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan pada akhirnya ketergantungan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya, semakin tinggi kinerja yang dilakukan dan semakin tinggi pula tingkat evaluasinya. Menurut pernyataan dari (Rivai, 2015), keterlibatan organisasi sebenarnya berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan jika keterlibatan organisasional karyawan baik, maka kinerja individu karyawan juga baik. Temuan (Nurani & Nilawati, 2016) menunjukkan

bahwa keterlibatan organisasi berpengaruh terhadap kinerja bisnis. Hasil penelitian dari (Rasyid et al., 2016) dan (Khasanah & Sitawati, 2017). Temuan (Rene & Wahyuni, 2018) dan (Prasetya, 2018) menyatakan bahwa keterlibatan organisasi berpengaruh positif (Ardiansyah & Surjanti, 2020). juga menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

2.10 Hasil Analisis Jalur (Uji Intervening)

Analisis jalur dapat dilihat dari nilai *standardized coefficients* dari hasil regresi. Gambar analisis jalur:



Gambar 1. Analis Kerangka Pemikiran

Dari gambar 1 dapat di jelaskan sebagai berikut.

1. Work life balance (X1) yaitu suatu keadaan ataupun pola kerja dan kebijakan yang menunjukkan dorongan dari organisasi kepada seorang. Indikator yang digunakan menurut Langford dalam (Ardiansyah & Surjanti, 2020) antara lain:
 - a) Terbatasnya waktu untuk hobi
 - b) Kehidupan social yang baik dari luar
 - c) Bertanggung jawab penuh pada keluarga ataupun perusahaan
 - d) Keseimbangan waktu pekerjaan dan keperluan lain
2. Insentif finansial (X2) yaitu imbalan secara langsung yang diberikan oleh orang dengan mempunyai prestasi dianggap sebagai penetspsn keunggulan kerja dan berdampak pada karyawan. Indikator yang digunakan menurut Sarwoto (2011) antara lain: Bonus, pemberian jaminan kesehatan dan ciri yang tetap mendapat pembayaran gaji
3. Komitmen organisasi (Z) sebagai variabel intervening yaitu sikap yang mencerminkan dan merefleksikan hal mana individu atau karyawan dinilai dari tujuan dari organisasi secara berkelanjutan serta bersedia untuk bertahan masuk keanggotaan organisasi tersebut. Darmawan (2013) mengukur antara lain:keinginan berkarir di organisasi, percaya terhadap organisasi, kenagiaan dalam bekerja dan kerikatan dengan pekerjaan
4. Aspek yang lain adalah kinerja pegawai (Y) yaitu Hasil capaian kerja atau prestasi karena dari seorang pegawai dalam hal ini tenaga medis terhadap pekerjaan yang dilakukan berkenaan dengan tuga-tugas yang dibebankan kepadanya dengan waktu tertentu. Indikator yang digunakan antara lain: inisiatif, kerjasama, kualitas kerja dan kuantitas kerja

2.11 Populasi dan Sampel

Populasi secara eksklusif adalah tenaga medis di RSUD Sukamara Kalimantan Tengah, dengan jumlah 86, dimana ada 18 dokter dan 68 adalah adalah seorang perawat dan bidan, maka seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel.

2.12 Metode Pengumpulan Data

Waktu yang dilakukan pada saat penelitian bulan desember 2021 dan tempatnya RSUD Sukamara Kalimantan Tengah, Data langsung digunakan sebagai sumber langsung. Artinya, data dari sumbernya melalui survei lapangan secara langsung. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 86 peserta survei. Kemudian dengan mempelajari literatur, artikel serta bahan-bahan yang terkait dengan penelitian. Setelah menyebar kuesioner maka data dikumpulkan dengan membuat tabulasi menjadi data mentah, kemuduin data mentah diolah dengan menggunakan SPSS versi 16

2.13 Tekni Analisis Data Kualitatif dan Kuantitatif

Menguji analisis regresi yaitu untuk memahami hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2013).Uji analisis regresi linier berganda memakai program SPSS 20.0:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \tag{1}$$

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_3 + \beta_3 Z \tag{2}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

Z = Komitmen Organisasi

X1 = *Work life balance*

X2 = Insentif finansial

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Penyelidikan Regresi Linier Berganda

Output penyelidikan regresi linier berganda dari model kesatu yaitu pengaruh *work life balance* dan insentif finansial terhadap komitmen organisasi adalah:

Tabel 2. Regresi Linier Berganda, Model Pertama

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.602	1.611		2.856	0.005
Work Life balance	0.513	0.108	0.409	4.767	0.000
Insentif Finansial	0.606	0.119	0.437	5.097	0.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil regresi:

$$Z = 0,409 X1 + 0,437 X2$$

Hasil regresi:

1. *work life balance* dengan koefisien regresi dengan nilai yaitu sebesar 0,409 dan arahnya positif. berarti *work life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
2. insentif finansial dengan koefisien regresi dengan nilai yaitu sebesar 0,437 dan arahnya positif. t berarti insentif finansial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Hasil regresi linier berganda model yang kedua adalah:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda, Model Kedua

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	0.480	1.455		0.330	0.742
Work Life balance	0.255	0.105	0.193	2.436	0.017
insentif finansial	0.286	0.117	0.196	2.437	0.017
Komitmen organisasi	0.585	0.95	0.555	6.185	0.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Persamaan regresi linear:

$$Y = 0,193 X1 + 0,196 X2 + 0,555 Z$$

Hasil regresi:

1. *work life balance* dengan nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,193 dan arahnya positif. Hasil tersebut berarti bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. insentif finansial dengan nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,196 dan arahnya positif. Hasil tersebut berarti bahwa insentif finansial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. komitmen organisasi dengan nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,555 dan arahnya positif. Hasil tersebut berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3.2 Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi model regresi pertama yaitu pengaruh *work life balance* dan insentif finansial terhadap komitmen organisasi:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Model, Regresi Pertama

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.728	0.530	0.519	1.33049

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi yang dilihat dari kolom *Adjusted R Square* adalah 0,519. *work life balance* dan insentif finansial dapat menggambarkan variasi komitmen organisasi sebesar 51,9%, sisanya yaitu sebesar 48,1% variasi komitmen organisasi dapat diterangkan oleh aspek lain. Hasil koefisien determinasi model regresi kedua yaitu pengaruh *work life balance*, insentif finansial, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai:

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi Model, Regresi Kedua

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.831	0.690	0.679	1.4610

Nilai koefisien determinasi dari kolom *Adjusted R Square* adalah 0,679. *work life balance*, insentif finansial, dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 67,9%, tertinggal 32,1% variasi kinerja pegawai diterangkan oleh factor/aspek lain uji F model regresi pertama pengaruh *work life balance* dan insentif finansial terhadap komitmen organisasi:

Tabel 6. Output Uji Statistik F Model Regresi Pertama

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	165.910	2	82.955	46.862	.000
Residual	146.927	83	1.770		
Total	312.837	85			

Tabel diatas diperoleh besarnya nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih minim dari 0,05, maka model regresi yang diperoleh fit dan signifikan, berarti model regresi pertama dapat digunakan. Hasil uji hipotesis model regresi pertama yaitu pengaruh *work life balance* insentif finansial, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai:

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Model, Regresi Kedua

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	239.743	3	79.914	60.839	.000
Residual	107.711	82	1.314		
Total	347.453	85			

Prediktor: (Constant), Insentif Financial

Tabel diatas diperoleh besarnya signifikansi nilai yang diperoleh sebesar 0,000 lebih minim dari 0,05, model regresi yang diperoleh fit dan signifikan. berarti model regresi kedua signifikan dan layak untuk digunakan.

3.3 Output uji Hipotesis

Output hipotesis model regresi pertama yaitu pengaruh *work life balance* dan insentif finansial terhadap komitmen organisasi:

Tabel 8. Output Hipotesis Model Regresi Pertama

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.856	0.005
	Work life balance	4.767	0.000
	insentif finansial	5.097	0.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Worklife balance, Insentif Financial
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Pada tabel diatas, pengaruh masing-masing *work life balance* dan insentif finansial terhadap komitmen organisasi:

- work life balance* dengan t hitung nilai adalah 4,767, dengan nilai signifikansi 0,000. menunjukkan t hitung nilai *work life balance* melebihi dari t tabel nilai yaitu $4,767 > 1,663$, dan signifikan nilai 0,000 lebih minim dari 0,05. *work life balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasi hipotesis satu dapat diterima.

- Insentif dengan t hitung nilai finansial adalah 5,097, dengan signifikansi nilai 0,000. menunjukkan t hitung nilai insentif finansial melebihi dari nilai t tabel yaitu $5,097 > 1,663$, dan nilai signifikan 0,000 lebih minim dari 0,05. insentif finansial berpengaruh terhadap komitmen organisasi. hipotesis dua dapat diterima.

Hasil uji F model regresi kedua yaitu *work life balance*, insentif finansial, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai:

Tabel 9. Hipotesis Model Regresi, Kedua

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Konstanta)	0.330	0.742
	Work life balance	2.436	0.017
	Finansial Insentif	2.437	0.017
	Komitmen Organisasi	6.185	0.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel diatas, menunjukkan pengaruh masing- masing *work life balance*, insentif finansial, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai:

- work life balance* dengan t hitung nilai adalah 2,436, dengan signifikansi nilai 0,017. menunjukkan t hitung *work life balance* melebihi dari t tabel nilai yaitu $2,436 > 1,663$, dan signifikan nilai ,017 lebih kecil dari 0,05. berarti *work life balance berpengaruh* terhadap kinerja pegawai. hipotesis tiga dapat diterima.
- insentif finansial dengan t hitung nilai adalah 2,437, dengan nilai signifikansi 0,017. Dari hasil tersebut menunjukkan t hitung dengan nilai insentif finansial melebihi dari nilai t table yaitu $2,437 > 1,663$, dan nilai signifikan 0,017 lebih kecil dari 0,05. insentif finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. hipotesis empat dapat diterima.
- komitmen t hitung dengan nilai organisasi adalah 6,185, dengan signifikansi nilai 0,000. nilai t hitung insentif finansial melebihi dari nilai t
- Tabel tersebut yaitu $6,185 > 1,663$, dan signifikan nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05. komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja
- Disimpulkan jika semua hipotesis secara statistik dapat diterima.

3.4 Hasil Uji Statistik F Model Regresi Kedua

Uji F model regresi kedua yaitu pengaruh *work life balance*, insentif finansial, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 10. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Direct Effect		Indirect Effect	Total Effect
	Z	Y		
X1	0.409	0.193	$0.409 \times 0.555 = 0.227$	0.42
X2	0.437	0.196	$0.437 \times 0.555 = 0.243$	0.439
Z		0.555		

Perhitungan hasil uji analisis jalur pada table diatas, maka dapat diinterpretasikan:

- Work life balance* dengan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi diperoleh nilai sebesar 0,227, berarti ($0,227 > 0,193$)
- Insentif finansial dengan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi diperoleh nilai sebesar 0,243, berarti ($0,243 > 0,196$), sesuai penelitian (Subianto, 2016)

4. KESIMPULAN

Dari hasil pengolahan data dapat diambil kesimpulan *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sukamara Kalimantan Tengah, dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa jika *work life balance* yang alami oleh setiap tenaga medis dalam rumah sakit tersebut semakin meningkat dan seimbang, maka komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sukamara Kalimantan Tengah semakin meningkat. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sukamara Kalimantan Tengah, dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa jika insentif yang diterima oleh setiap tenaga medis dalam rumah sakit tersebut semakin meningkat, maka komitmen organisasi yang dimiliki pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Sukamara Kalimantan Tengah semakin meningkat. *Work life balance* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Sukamara Kalimantan Tengah, dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa jika work life balance yang dirasakan oleh setiap tenaga medis dalam rumah sakit tersebut semakin meningkat dan seimbang, maka kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Sukamara Kalimantan Tengah akan semakin meningkat. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Sukamara Kalimantan Tengah, dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa jika insentif yang diterima oleh setiap tenaga medis dalam rumah sakit tersebut semakin meningkat, maka kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Sukamara Kalimantan Tengah akan semakin meningkat. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Sukamara Kalimantan Tengah, dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa jika komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam rumah sakit tersebut semakin meningkat, maka kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Sukamara Kalimantan Tengah akan semakin meningkat. Beberapa keterbatasan yang dialami, bagi peneliti-peneliti berikutnya untuk memperhatikan keterbatasan diantaranya jumlah sampel sedikit yaitu hanya menggunakan 86 sampel pada Rumah Sakit Umum Daerah Sukamara Kalimantan Tengah Sukamara Kalimantan Tengah. Hasil koefisien determinasi yang belum optimal yaitu mencapai angka 51,9% dan 67,9% saja. Sedangkan berdasarkan hasil koefisien determinasi, maka untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk sampel dengan menambah jumlah dengan menjadi lebih besar atau minimal 100 responden. Variabel bebas dengan menambah jumlah yang digunakan terhadap kinerja pegawai, misalnya seperti *quality of work life, employee retention*. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan teknik analisis data kualitatif.

REFERENCES

- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211–1221.
- Arif, B., & Farooqi, Y. A. (2014). Impact of work life balance on job satisfaction and organizational commitment among university teachers: A case study of University of Gujrat, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(9), 24–29.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*.
- FATH, F. (2016). *PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAYA BRIX INDONESIA*. STIESIA SURABAYA.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khasanah, N., & Sitawati, R. (2017). ANALISIS INSENTIF, KINERJA KARYAWAN, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI (STUDI PADA KWSG REGIONAL 2 JAWA TENGAH). *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI*, 24(43).
- Lestari, P. (2015). Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(3).
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, L. (n.d.). Robert dan John H. Jackson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Alih Bahasa*. Jimmy Sadeli, Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, K. M. (2011). Work-life balance and intention to leave among academics in Malaysian public higher education institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 2(11).
- Nurani, A., & Nilawati, L. (2016). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen afektif. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 6(1), 68–83.
- Prasetya, B. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Non Manajemen melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada PT. Ewindo). *JAAF (Journal of Applied Accounting and Finance)*, 2(1), 50–63.
- Rahman, A. W. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 2(1), 1–13.
- Rasyid, M. N., Tobing, D. S., & Syaharudin, M. (2016). Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Senyum Media Stationary Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(3), 343–354.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63.
- Ridlo, M. R., Widodo, S. E., & Elianasari, E. (2020). The Effect of Power and Motivation in Teacher Organizational



Citizenship Behavior (OCB) at Madrasah Aliyah in Central Lombok District. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 2(2).

Rivai, A. F. (2015). HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KUALITAS KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG IGD RSUD ARJAWINANGUN KAB. CIREBON TAHUN 2014.

Sarikit, M. (2017). Pengaruh work life balance dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82–91.

Sofyandi, H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*.

Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.

Tangkeallo, D. I. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada RSUD Laki pada Tana Toraja. *CAM JOURNAL: Change Agent For Management Journal*, 2(2), 200–213.