

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Komitmen Kerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Bethesda Kota Tomohon

Sjeddie Rianne Watung , Febryani M. L. Rattu ,
Shelty Deity M Sumual , dan Jerry Rommy Herter Wuisang ^{*}, 

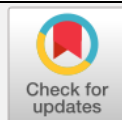
Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado, 95618,
Minahasa, Provinsi Sulawesi Utara, Indonesia

* Korespondensi: jerrywuisang@unima.ac.id

INFO ARTIKEL

Info Publikasi:

Artikel Hasil Penelitian



Sitasi Cantuman:

Watung, S. R., Rattu, F. M. L., Sumual, S. D. M., & Wuisang, J. R. H. (2021). *The Effect of Incentives Provision on Work Commitment of Employees at Bethesda General Hospital of Tomohon City*. *Society*, 9(2), 643-653.

DOI: [10.33019/society.v9i2.273](https://doi.org/10.33019/society.v9i2.273)

Hak Cipta © 2021. Dimiliki oleh Penulis, dipublikasi oleh Society

OPEN  ACCESS



Artikel dengan akses terbuka.

Lisensi: Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa (CC BY-NC-SA)

Dikirim: 1 Desember, 2020;

Diterima: 22 Februari, 2021;

Dipublikasi: 31 Desember, 2021;

ABSTRAK

Pemberian insentif merupakan salah satu stimulus untuk mendorong loyalitas seseorang, dan kinerja yang lebih baik karena insentif dibayarkan berdasarkan komitmen kerja seseorang. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Bethesda Kota Tomohon, dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap komitmen kerja karyawannya. Hasil analisis koefisien korelasi $r = 0,84$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan positif antara insentif dengan komitmen kerja karyawan. Analisis korelasi juga menghasilkan koefisien determinasi $r^2 = 0,71$ atau 71%, yang menyiratkan bahwa pemberian insentif mempengaruhi 71% terhadap komitmen kerja karyawan, dan faktor lain di luar penelitian ini mempengaruhi sisanya sebesar 29%. Selain itu, analisis uji-t menunjukkan bahwa t hitung = 8,23 lebih besar dari t tabel = 1,70 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara pemberian insentif dengan komitmen kerja karyawan.

Kata Kunci: Analisis Korelasi; Insentif; Komitmen Kerja Karyawan; Loyalitas; Motivasi Kerja

1. Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan global, pemerintah Indonesia saat ini sedang berupaya untuk melaksanakan pembangunan yang berkualitas di berbagai sektor kehidupan manusia. Salah satunya adalah pembangunan di bidang atau sektor kesehatan. Pembangunan di bidang ini sangat penting karena kesehatan merupakan kebutuhan dasar manusia dalam menjalankan aktivitas kehidupan. Negara maju adalah masyarakat yang sehat jasmani dan rohani serta memiliki tingkat kesejahteraan yang memadai. Negara yang tidak sehat tidak dapat melaksanakan pembangunan secara maksimal.

Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang semakin meningkat, mendorong pemerintah dan swasta untuk meningkatkan dan menumbuhkan pelayanan kesehatan. Tidak dapat dipungkiri bahwa keterlibatan pihak swasta dalam upaya peningkatan kesehatan di masyarakat sangat tinggi. Sebagai tonggak dalam pelayanan kesehatan, rumah sakit swasta memiliki fungsi utama dalam penyembuhan dan pemulihan kesehatan, yang diharapkan mampu bersaing secara global dalam memberikan pelayanan secara efektif dan efisien.

Rumah Sakit adalah organisasi yang bergerak di bidang kesehatan. Industri perawatan kesehatan adalah salah satu bisnis terbesar, termahal, dan dengan pertumbuhan tercepat secara global karena merupakan bagian besar dari perekonomian negara.

Keakuratan dan kecepatan dalam penanganan, yang dibarengi dengan peralatan medis paling hemat biaya dan modern, telah menjadi aset berharga saat ini. Oleh karena itu, saat ini rumah sakit menghadapi tantangan yang tidak jauh berbeda dengan organisasi non medis, dimana diketahui bahwa kesehatan itu penting. Hal ini merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh pengelola rumah sakit di Indonesia yang semakin kompleks (Novitasari *et al.*, 2020).

Komitmen kerja menjadi masalah serius bagi Rumah Sakit Umum Bethesda Kota Tomohon. Komitmen kerja karyawan merupakan variabel yang dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya jika dilaksanakan dengan baik (Luthans, 2006). Namun dalam pengamatan langsung ditemukan banyak karyawan yang belum menunjukkan komitmen kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Indikasinya banyak pegawai yang terlambat datang, melewatkan jam kerja, kurang melayani pasien, dan memiliki tanggung jawab pegawai yang rendah. Hal ini erat kaitannya dengan banyak faktor seperti kelalaian dalam bekerja, kepemimpinan perusahaan, hubungan antar manusia, kepuasan kerja, gaji atau upah, insentif, dan lain-lain. Dari sumber observasi dan data yang diperoleh, diketahui bahwa sekitar 10-15% karyawan sering terlambat pada jam kerja, dan sekitar 10% karyawan sering bolos kerja pada jam kerja.

Rendahnya komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya disebabkan oleh rumah sakit yang kurang memperhatikan kesejahteraan pegawai. Insentif yang diterima karyawan belum memenuhi standar gaji minimal karyawan dibandingkan dengan insentif yang diterima karyawan yang bekerja di rumah sakit milik pemerintah. Insentif yang diterima karyawan adalah Rp500.000/bulan untuk golongan II dan Rp750.000/bulan untuk golongan III per bulan, disesuaikan dengan tindakan kerja, risiko pekerjaan, dan penghasilan dari rumah sakit. Sedangkan untuk perawat yang berstatus PNS atau yang bekerja di rumah sakit pemerintah disesuaikan dengan golongan perawat, dimana golongan II mendapat insentif Rp1.000.000/bulan, dan golongan III mendapat insentif Rp1.450.000/bulan.

Komitmen kerja karyawan tidak akan lahir begitu saja tanpa didahului oleh faktor pendorong. Komitmen kerja karyawan timbul dari kepuasan dalam hal kesejahteraan. Pemberian insentif yang sesuai atau terpenuhi akan berdampak positif terhadap tujuan perusahaan. Namun jika tidak sesuai dan tidak terpenuhi akan mempengaruhi kelangsungan usaha dan pelayanan pasien. Oleh karena itu, komitmen adalah loyalitas pimpinan dan anggota

rumah sakit terhadap organisasinya. Komitmen tidak lain adalah proses yang berkesinambungan di mana setiap anggota organisasi memberikan kontribusi positif bagi kemajuan organisasi (Robbins, 2002). Dalam organisasi rumah sakit, komitmen memegang peranan penting sebagai perekat sistem. Pertumbuhan sebuah rumah sakit tergantung pada pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada masyarakat dan tingkat komitmen mereka kepada pelanggan dan perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan yang terampil, salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah dengan membuat karyawan loyal dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

2. Studi Pustaka

Insentif diberikan untuk mendorong karyawan bekerja lebih maksimal, sedangkan elemen kerja dimanfaatkan lebih optimal, dengan semangat didorong untuk mendapatkan insentif yang lebih besar dan lebih baik. Untuk itu, perusahaan harus mengenali kebutuhan setiap karyawannya.

Nawawi (2005, p. 99) mendefinisikan insentif sebagai imbalan atau *reward* yang diberikan perusahaan untuk memicu produktivitas karyawan, yang bersifat intermiten dan tidak permanen. Insentif dapat berpengaruh positif bagi perusahaan, terutama untuk meningkatkan loyalitas dan dedikasi karyawan.

Hasibuan (2005) mengungkapkan bahwa insentif diberikan selain remunerasi bagi karyawan tertentu yang berprestasi di atas standar kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa insentif merupakan salah satu alat untuk mendukung prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi. Sirait (2006) menyatakan bahwa insentif mendorong atau merangsang produktivitas karyawan. Karyawan yang prestasi kerjanya lebih tinggi, maka akan semakin tinggi pula insentif yang akan diterimanya. Hasibuan (2005) menggarisbawahi bahwa insentif dapat memotivasi karyawan, mengurangi tingkat *turnover*, dan meningkatkan komitmen atau loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Insentif juga dapat diartikan sebagai penghargaan yang diberikan oleh organisasi sebagai penghargaan atas prestasi kerja individu atau kelompok, sehingga insentif organisasi merupakan salah satu bentuk produk kerja atau keuntungan yang mereka peroleh (Danim, 2004). Insentif adalah penghargaan langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang di atas standar yang telah ditentukan. Dengan asumsi uang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, karyawan yang produktif akan lebih bahagia jika gaji diberikan berdasarkan hasil kerja (Panggabean, 2004). Insentif adalah stimulus yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya untuk melakukan pekerjaannya sesuai atau melebihi standar yang telah ditentukan (Handoko, 2002).

Dapat disimpulkan bahwa insentif mendorong karyawan untuk bekerja keras dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Insentif dapat memicu semangat kerja dan memotivasi seorang karyawan.

Komitmen karyawan penting untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah di mana seseorang sangat tertarik dan melekat pada nilai, tujuan, dan sasaran organisasi (Meyer & Allen, 1997). Menurut Steers (1983), komitmen mencakup sikap yang menyenangkan organisasi dan kemauan untuk memperjuangkan kepentingan organisasi sehingga tujuan organisasi lebih mudah dicapai. Komitmen yang tinggi terhadap organisasi menuntut lebih dari sekedar keanggotaan formal.

Komitmen adalah rasa keterikatan yang erat dan kuat seseorang terhadap nilai dan tujuan organisasi terkait dengan kontribusinya terhadap segala upaya untuk mencapai tujuan dan nilai tersebut (Zurnali, 2010). Ada hubungan yang kuat antara motivasi dan kepuasan kerja,

meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Schultz & Ellen (1994) menganggap komitmen individu terhadap organisasi sebagai bagian yang sama pentingnya dari proses individu. Greenberg & Baron (1993) menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan perilaku yang menunjukkan tingkat keterlibatan dalam suatu organisasi tanpa adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Komitmen kerja karyawan menunjukkan bagaimana karyawan mengetahui, menemukan, dan menyukai suatu organisasi serta keinginannya untuk tinggal dan berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Dessler, 2007).

Uraian di atas menggarisbawahi bahwa perusahaan memberikan insentif sebagai bentuk balas jasa untuk mendorong atau merangsang semangat kerja karyawan yang diberikan dalam bentuk barang atau uang secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan. Pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan serta dirancang untuk menjaga loyalitas karyawan (Siagian, 2003).

Rendahnya komitmen menggambarkan rendahnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas (Kuntjoro, 2009). Untuk itu Rumah Sakit Umum Bethesda Kota Tomohon perlu mengurangi tingkat absensi dan *turnover* tenaga kerja serta meningkatkan kinerja karyawan untuk mendorong pegawai bekerja dengan kinerja yang lebih baik, bersemangat, dan penuh tanggung jawab atas tugas yang dipercayakan kepadanya. Upaya pemberian insentif dapat memberikan rasa kepuasan sehingga karyawan menunjukkan komitmen kerja yang tinggi terhadap perusahaan sesuai dengan rencana dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan menunjukkan totalitas dalam bekerja, memberikan perhatian, pikiran, tenaga dan waktu, serta melakukan apapun yang diberikan oleh perusahaan.

Dari kerangka di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian: "Pemberian insentif berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan Rumah Sakit Umum Bethesda Kota Tomohon".

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional. Metode ini digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh satu atau lebih variasi terhadap faktor lain berdasarkan koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y.

Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh pemberian insentif terhadap komitmen kerja pegawai Rumah Sakit Umum Bethesda Kota Tomohon dengan variabel bebas yaitu Pemberian Insentif (X) dan variabel terikat yaitu Komitmen Kerja Karyawan (Y).

Pemberian insentif meliputi balas jasa yang diterima karyawan dengan kriteria tertentu atas prestasinya yang melebihi prestasi standar. Indikator variabelnya adalah Uang, Bonus, dan Fasilitas. Komitmen mengacu pada hubungan karyawan dengan organisasi, yang dapat dilihat dari kesediaan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan bersedia berjuang untuk pencapaian tujuan dan kelangsungan organisasi. Indikator variabel ini adalah Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), dan Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Umum Bethesda Kota Tomohon sebanyak 300 orang. Populasi adalah beberapa objek yang dipelajari untuk memahami kriteria yang ditunjukkan oleh peneliti (Mardalis, 2004, p. 46).

Penelitian ini mengambil beberapa karyawan yang akan dijadikan sampel. Sampel adalah bagian dari populasi atau objek penelitian. Menurut Arikunto (2005), jika jumlah subjek kurang

dari 100, maka semua subjek lebih baik diambil sehingga penelitian termasuk dalam kategori penelitian populasi. Jika jumlah mata pelajarannya banyak, bisa diambil 10-15% atau 20-25%. Karena keterbatasan waktu dan tenaga, penelitian ini melibatkan 30 orang karyawan tetap, yaitu 10% dari 300 karyawan di Rumah Sakit Umum Bethesda Kota Tomohon.

Penelitian ini menggunakan teknik observasional untuk mengumpulkan data, yaitu pengumpulan data yang disertai dengan pencatatan yang cermat dan sistematis. Selain itu juga dilakukan teknik angket, dimana pengumpulan data dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada responden untuk diisi. Terakhir adalah studi kepustakaan yang mengumpulkan data dari artikel, buku, arsip, jurnal, internet, dan data tertulis lainnya.

3.1. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antara pemberian insentif dengan komitmen kerja karyawan. Metode ini menggunakan perhitungan yang sistematis melalui analisis regresi dan korelasi.

Rumusan persamaan regresinya adalah $Y = a + bx$, dimana nilai a dan b dihitung dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

dimana,

X = Pemberian Insentif (Variabel Independen)

Y = Komitmen Kerja Karyawan (Variabel Dependen)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Sedangkan untuk melihat seberapa kuat hubungan antara variabel Pemberian Insentif dengan Komitmen Kerja Karyawan digunakan analisis korelasi sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

dimana,

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

X = Jumlah Skor Variabel X

Y = Total Skor Variabel Y

X² = Jumlah X kuadrat

Y² = Jumlah Y kuadrat

XY = Jumlah Produk Antara Variabel X dan Y

Uji-t digunakan dengan tingkat signifikansi (keyakinan) sebesar 0,95 atau 95% untuk mengukur tingkat signifikansi korelasi.

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perhitungan dalam tabulasi data diperoleh:

$$\begin{aligned}n &= 30 \\ \sum X &= 1098 \\ \sum Y &= 994 \\ \sum X^2 &= 40456 \\ \sum Y^2 &= 33102 \\ \sum XY &= 36559\end{aligned}$$

Maka

$$\begin{aligned}a &= \frac{(994)(40456) - (1098)(36559)}{30(40456) - (1098)^2} \\ &= \frac{40213264 - 40141782}{12123680 - 1205604} \\ &= 71482 \\ &= 8076 \\ &= 8,851163943 \\ &= 8,85\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}b &= \frac{30(36559) - (1098)(994)}{30(40456) - (1098)^2} \\ &= \frac{1096770 - 1091412}{1213680 - 1205604} \\ &= \frac{5358}{8076} \\ &= 0,6634472511 \\ &= 0,66\end{aligned}$$

Jadi = 8,85 + 0,66x

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa setiap ada penambahan satu pada variabel X (Pemberian Insentif), maka akan terjadi peningkatan pada variabel Y (Komitmen Kerja).

Kemudian untuk mengetahui keeratn hubungan antara variabel X dan variabel Y digunakan analisis korelasi sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2008})$$

maka,

$$\begin{aligned} r &= \frac{30(36559) - (1098)(994)}{\sqrt{\{30(40456) - (1098)^2\}\{30(33102) - (994)^2\}}} \\ &= \frac{1096770 - 1091412}{\sqrt{\{(1213680) - (1205604)\}\{(993060) - (988036)\}}} \\ &= \frac{5358}{\sqrt{(8076)(5024)}} \\ &= \frac{5358}{\sqrt{40573824}} \\ &= \frac{5358}{369,758551} \\ &= 0,841162181 \\ r &= 0,84 \\ r^2 &= 0,71 = 71 \% \end{aligned}$$

Untuk menguji tingkat korelasi yang signifikan, digunakan uji-t dengan tingkat signifikansi (keyakinan) sebesar 0,95 atau 95%.

$$\begin{aligned} r &= 0,84 \\ r^2 &= 0,71 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}n &= 30 \\t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\t &= \frac{0,84 \sqrt{30-2}}{\sqrt{0,29}} \\&= \frac{0,84 \cdot 5,29}{\sqrt{0,29}} \\&= \frac{4,4436}{0,54} \\&= 8,23 \quad t_{hitung} = 8,23 > t_{tabel} = 1,70\end{aligned}$$

Untuk mencapai tujuan pekerjaan keilmuan tentang kebenarannya, perlu digunakan metode ilmiah yang terdiri dari metode rasional dan metode empiris. Metode rasional yang menyatakan kebenaran sudah ada secara apriori dalam pikiran setiap orang, yang diperoleh melalui pikiran rasionalnya.

Dalam penelitian ini, kedua metode tersebut digunakan sebagai prosedur ilmiah untuk memperoleh kebenaran. Analisis regresi dan korelasi serta hipotesis penelitian yang dikaitkan dengan analisis data melahirkan sesuatu yang berkaitan antara landasan teori yang dinyatakan sebagai hipotesis dengan hasil penelitian lapangan sebagai kenyataan empiris.

Oleh karena itu, hipotesis bahwa insentif mempengaruhi dan berhubungan dengan komitmen kerja karyawan secara teoritis benar.

Pemberian insentif yang tepat dan adil dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kepada karyawan, meningkatkan komitmen kerja mereka terhadap organisasi. Hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa hubungan antara insentif dengan komitmen kerja karyawan Rumah Sakit Umum Bethesda Kota Tomohon cukup tinggi yaitu $r = 0,84$, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan positif antara pemberian insentif dengan komitmen kerja karyawan dan variabel pemberian insentif tidak dapat diabaikan untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menyiratkan bahwa para manajer dan direksi perusahaan khususnya direktur Rumah Sakit Umum Bethesda Kota Tomohon harus mampu menata dan mengelola organisasi/rumah sakit agar berfungsi secara efektif dan efisien.

Analisis korelasi ini juga diperoleh nilai $r^2 = 0,71$ atau 71% yang berarti bahwa peningkatan 71% komitmen kerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian insentif sebesar 71% dan faktor di luar penelitian ini mempengaruhi 29%.

Dari hasil perhitungan pengujian hipotesis ini, nilai t -hitung = 8,23 lebih besar dari t -tabel = 1,70. Keadaan ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan komitmen kerja karyawan Rumah Sakit Umum Bethesda Kota Tomohon.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai Rumah Sakit Umum Bethesda Kota Tomohon.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas disimpulkan bahwa variabel pemberian insentif memiliki kontribusi yang sangat tinggi terhadap komitmen kerja karyawan dalam suatu organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa peningkatan komitmen kerja memerlukan motivasi dan kepuasan sebagai syarat mutlak dari setiap individu yang terlibat. Pemberian insentif yang adil dan tepat harus menjadi perhatian utama pimpinan. Pemberian insentif yang tepat akan mendorong seseorang untuk lebih aktif dalam memberikan waktu dan tenaga serta tetap loyal dalam bekerja.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa insentif memiliki hubungan positif dengan peningkatan komitmen kerja karyawan Rumah Sakit Umum Bethesda Kota Tomohon, dimana hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,84$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang erat dan positif antara pemberian insentif dan komitmen kerja. Selain itu, koefisien determinasi (r^2) menunjukkan bahwa 0,71 atau 71% komitmen kerja karyawan dijelaskan oleh pemberian insentif, sedangkan 29% dijelaskan oleh elemen lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji-t dengan tingkat kepercayaan 0,95 atau 95% diperoleh nilai $t_{hitung} = 8,23$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,70$. Hal ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara pemberian insentif terhadap komitmen kerja karyawan Rumah Sakit Umum Bethesda Kota Tomohon diterima.

Berdasarkan semua hal di atas, pimpinan Rumah Sakit Umum Bethesda Kota Tomohon harus memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui pemberian insentif yang adil dan layak. Untuk mendapatkan perlakuan yang sama dalam memperoleh insentif dari pimpinan, disarankan agar karyawan yang bersangkutan berupaya untuk meningkatkan loyalitas kerjanya.

Pemberian insentif telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan komitmen kerja Rumah Sakit Umum Bethesda Kota Tomohon, namun pimpinan perlu memperhatikan komitmen kerja karyawan secara terbuka dan komunikatif. Pemberian insentif juga perlu ditingkatkan sebagai sarana penunjang dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan, namun pimpinan atau manajemen rumah sakit perlu merencanakan dengan baik kebijakan yang akan diambil.

6. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah berkenan bekerjasama selama penelitian ini.

7. Pernyataan *Conflicts of Interest*

Penulis menyatakan tidak ada potensi konflik kepentingan sehubungan dengan penelitian, kepengarangan, dan/atau publikasi dari artikel ini.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta, Indonesia: PT Rineke Cipta.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta, Indonesia: PT Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Jakarta, Indonesia: PT Indeks.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior in Organization* (4th ed.). Singapore: Ally and Bacon.
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta, Indonesia: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia* (Revision ed.). Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Kuntjoro, S. Z. (2009). *Komitmen Organisasi*. ePsikologi | Media Belajar Ilmu Psikologi. Retrieved March 17, 2013, from <https://epsikologi.com/masalah/250702.htm>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (V. A. Yuwono, Trans.; 1st ed.). Yogyakarta, Indonesia: Penerbit Andi.
- Mardalis. (2004). *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application (Advanced Topics in Organizational Behavior)* (1st ed.). SAGE Publications, Inc.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Jakarta, Indonesia: Gajah Mada.
- Novitasari, E., Maharani, S. N., & Wardoyo, C. (2020). Reconstruction Of Performance Measurement Models For Mental Hospitals. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 3(3), 42–58. <https://doi.org/10.32535/apjme.v3i3.967>
- Panggabean, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan, Indonesia: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Indonesia: PT Indeks Gramedia.
- Schultz, O. P., & Ellen, S. (1994). *Psychology at Work Behavior*. New York, United States: Mac Graw Hill Book, Inc.
- Siagian, S. R. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Sirait, J. T. (2006). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Grasindo.
- Steers, R. M. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York, United States: Mac Graw Hill Book, Inc.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Zurnali, C. (2010). *Learning Organization, Competency, Organization, Commitmen, dan Customer Orientation: Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Depan*. Bandung, Indonesia: Penerbit Unpad Press.

Tentang Penulis

1. **Sjeddie Rianne Watung** memperoleh gelar Doktor dalam bidang Ilmu Manajemen dari Universitas Negeri Jakarta, Indonesia, pada tahun 2013. Penulis adalah dosen pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado, Indonesia.
E-Mail: sjeddiawatung@unima.ac.id
2. **Febryani M. L. Rattu** adalah dosen pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado, Indonesia.
3. **Shelty Deity M Sumual** memperoleh gelar Doktor dari Universitas Negeri Jakarta, Indonesia, pada tahun 2010. Penulis adalah dosen pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado, Indonesia.
E-Mail: sheltysumual@unima.ac.id
4. **Jerry Rommy Herter Wuisang** memperoleh gelar Doktor Pendidikan Ekonomi dari Universitas Negeri Malang, Indonesia, pada tahun 2014. Penulis adalah dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado, Indonesia.
E-Mail: jerrywuisang@unima.ac.id