
Analisis Pengaruh Penghargaan Karyawan Teladan dan Pemberian Insentif terhadap Etos Kerja di Lingkungan RSGM Ladokgi TNI AL

Wisnu Prasetyanto¹, Kosasih², Farida Yuliaty³

^{1,2,3} Universitas Sangga Buana, Indonesia

Email: dentwisnu19@gmail.com

Abstrak

Etos kerja yang baik ialah pemacu dalam peningkatan keefektifan produktivitas dan efisiensi kinerja di sebuah institusi, termasuk di Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Ladokgi TNI AL. Di lingkungan kerja yang penuh tekanan, seperti rumah sakit militer, upaya untuk meningkatkan motivasi dan dedikasi karyawan sangat diperlukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penghargaan karyawan teladan serta pemberian insentif berpengaruh pada etos kerja karyawan di lingkungan tersebut. Kuantitatif digunakan pada penelitian ini dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data menggunakan Teknik survei dan kuesioner. Selanjutnya data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian didapatkan bahwa penghargaan karyawan teladan dan pemberian insentif baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap etos kerja di lingkungan RSGM Ladokgi TNI AL. Oleh karena itu, pentingnya memberi penghargaan dan insentif sebagai strategi dalam meningkatkan etos kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas rumah sakit. Institusi diharapkan terus menerapkan strategi ini untuk menciptakan tenaga kerja yang lebih termotivasi, efisien, dan berdedikasi.

Kata Kunci: penghargaan karyawan teladan, pemberian insentif, etos kerja

Abstract

A good work ethic is a driver in increasing the effectiveness of productivity and performance efficiency in an institution, including at the Ladokgi Dental and Oral Hospital (RSGM) of the Indonesian Navy. In a stressful work environment, such as a military hospital, efforts to increase employee motivation and dedication are needed. The purpose of this study is to analyze the effect of rewarding exemplary employees and providing incentives on the work ethic of employees in the environment. Quantitative is used in research with a descriptive approach. Data collection using survey techniques and questionnaires. Furthermore, the data was analyzed using the SPSS application. The results showed that awarding exemplary employees and providing incentives both partially and simultaneously had an effect on work ethic in the Ladokgi Navy RSGM environment. Therefore, it is important to give awards and incentives as a strategy in improving employee work ethic, so as to improve hospital performance and productivity. Institutions are expected to continue to implement this strategy to create a more motivated, efficient, and dedicated workforce.

Keywords: *exemplary employee awards, incentives, work ethic*

PENDAHULUAN

Pekerja dengan etos kerja yang tinggi biasanya memiliki nilai yang unggul karena mereka senantiasa berupaya meningkatkan kualitas diri dan hasil pekerjaannya. Etos kerja adalah sikap, nilai, dan prinsip yang mencerminkan dedikasi seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup komitmen, tanggung jawab, disiplin, serta semangat untuk bekerja secara optimal dan profesional (D. T. S. B. Putri et al., 2022). Seseorang dengan etos kerja yang baik cenderung selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan dan dirinya, bekerja secara efektif, dan konsisten dalam mencapai hasil yang maksimal.

Etos kerja yang kuat mendorong individu untuk bekerja secara optimal dan memperhatikan setiap detail dalam tugas yang mereka jalani, dengan tujuan mencapai hasil yang sempurna (Setiawan & Sawitri, 2019). Hal ini juga membuat karyawan lebih berani untuk terus berkembang dan menjadi lebih baik dari waktu ke waktu. Pekerja semacam ini tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga berusaha untuk melampaui standar yang ada, menciptakan dampak positif baik bagi diri mereka sendiri maupun bagi perusahaan.

Etos kerja yang baik merupakan elemen kunci dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kinerja di sebuah institusi, termasuk di Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Ladokgi TNI AL. Di lingkungan rumah sakit militer yang penuh tekanan dan tantangan, menjaga etos kerja karyawan menjadi sangat penting. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi akan lebih berkomitmen, bertanggung jawab, dan termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Oleh karena itu, upaya untuk mendorong dan meningkatkan etos kerja karyawan diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efektif, dan berkualitas tinggi, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan rumah sakit secara keseluruhan.

Upaya meningkatkan etos kerja karyawan dalam hal ini dilakukan dalam dua cara yakni penghargaan karyawan teladan dan pemberian insentif. Penghargaan pegawai adalah bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada individu atau tim sebagai pengakuan atas perilaku yang baik, pencapaian target pekerjaan, atau keberhasilan dalam mencapai suatu keunggulan yang menghasilkan prestasi (Iskandar, 2018). Sementara itu, insentif ialah sebuah kata yang seringkali didengar dalam dunia kerja, merujuk pada kompensasi atau tambahan penghasilan yang didapatkan karyawan dari perusahaan berdasarkan pencapaian, bahkan melebihi target yang telah ditetapkan (Ayu & Sinaulan, 2018). Tujuan pemberian insentif antara lain adalah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, peningkatan kualitas serta kuantitas hasil kerja, memberikan tanggung jawab lebih untuk karyawan, serta mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Syafiq, 2021).

Penelitian sebelumnya oleh Febrianti & Wati, (2020) mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh pada etos kerja karyawan di PT. Artha Retailindo. Selain itu, kompensasi juga memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Etos kerja sendiri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo. Penelitian lain oleh Putri et al., (2022) menunjukkan bahwa insentif secara parsial memengaruhi etos kerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$.

Penelitian ini memperkuat teori motivasi dan penghargaan yang menyatakan bahwa faktor eksternal, seperti penghargaan dan insentif, dapat memengaruhi etos kerja seseorang. Hasil penelitian ini juga memperkaya literatur terkait hubungan antara penghargaan, insentif, dan etos kerja, khususnya di sektor kesehatan militer. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi studi-studi lanjutan mengenai pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di institusi-institusi yang memiliki karakteristik serupa. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh penghargaan karyawan teladan dan pemberian insentif berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di lingkungan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan fokus menganalisis data numerik untuk memahami hubungan antara variabel. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur dan mengevaluasi dampak variabel independen terhadap variabel dependen secara objektif. Metode kuantitatif berpusat pada pengukuran dan analisis data dalam bentuk angka. Pendekatan ini umum digunakan untuk menguji hipotesis, mengukur berbagai variabel, serta mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel tersebut (Jailani, 2023). Tempat dan Waktu: Penelitian ini dilakukan secara daring melalui pengumpulan data dari platform Kitabisa. Periode penelitian berlangsung dari Januari hingga Juni 2024, dengan menganalisis data penggalangan dana dalam dua tahun terakhir.

Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner serta studi literatur. Adapun populasi penelitian ialah seluruh karyawan yang bekerja di RSGM Ladokgi TNI AL. Teknik pengambilan sampel digunakan *proportional random sampling*, di mana jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan populasi yang ada, diambil sampel sejumlah 100 responden.

Data yang didapatkan diolah dan dianalisis dengan bantuan program SPSS. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menyajikan gambaran umum tentang pola pemotongan biaya administrasi. Analisis regresi juga dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemotongan biaya administrasi dan langkah-langkah keamanan terhadap kepercayaan donatur serta keberhasilan kampanye. Selain itu, dilakukan pengujian hipotesis untuk menguji signifikansi hubungan antara kepatuhan terhadap hukum Islam dengan keberhasilan kampanye, menggunakan perangkat lunak SPSS. Berdasarkan uraian tersebut diperoleh rancangan hipotesis berikut:

H1: Penghargaan karyawan teladan memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja karyawan.

H2: Pemberian insentif memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja karyawan.

H3: Penghargaan karyawan teladan dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas merupakan aktivitas yang digunakan untuk menentukan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

		Correlations		
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.546**	.254**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.008
	N	109	109	109
X2	Pearson Correlation	.546**	1	.473**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	109	109	109
Y	Pearson Correlation	.254**	.473**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	<.0001	
	N	109	109	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil penelitian diperoleh dari uji statistik berada di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa hasil data tersebut valid dan penelitian dapat dilanjutkan

Uji Normalitas

Pengujian normalitas memiliki tujuan dalam mengetahui distribusi data yang didapatkan.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Test of Normality						
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
X1		.221	109	<.001	.873	109	<.001	<.001
X2		.114	109	.001	.945	109	<.001	<.001
Y		.132	109	<.001	.940	109	<.001	<.001

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil penelitian didapatkan jika data yang diperoleh berdistribusi normal, karena nilai sig. di bawah 0,05, sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil ketika digunakan dalam situasi yang sama atau diulang dalam waktu yang berbeda.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
.676	3

Pengujian didapatkan jika nilai Cronbach's alpha sebesar 0,664, yang mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki reliabilitas yang baik, sehingga dapat dilanjutkan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda memiliki tujuan dalam mengetahui pengaruh variable independent terhadap variable dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
Model		B		Beta		
1	(Constant)	1.074	3.014		.356	.722
	X1	.010	.156	.007	2.064	.003
	X2	.488	.105	.477	4.673	<.001

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menyatakan bahwa independen penghargaan karyawan teladan dan pemberian insentif memiliki pengaruh pada etos kerja karyawan di Lingkungan RSGM Ladokgi TNI AL dengan nilai signifikansi (sig) di bawah 0,05 menjelaskan jika ada kaitan yang baik pada setiap variabelnya.

Uji Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variable dependen dengan dua atau lebih independen secara simultan.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary									
		Adjusted R Square			Std. Error of the Estimate		Change Statistic		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.473 ^a	.224	.210	2.478	.224	15.313	2	106	<.001

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan Sig. F Change di bawah 0,05 sehingga disimpulkan bahwa penghargaan karyawan dan pemberian insentif memiliki hubungan yang signifikan terhadap etos kerja secara simultan.

Pembahasan

Penghargaan Karyawan Teladan Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Etos Kerja Karyawan di Lingkungan RSGM Ladokgi TNI AL

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa penghargaan karyawan teladan berpengaruh positif pada etos kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Febrianti & Wati, (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan sebagai penghargaan bagi karyawan teladan memiliki dampak positif yang lebih besar terhadap etos kerja dan kinerja karyawan. Ketika kompensasi dihubungkan dengan pengakuan atas prestasi dan keteladanan, karyawan merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka dihargai secara nyata. Tidak hanya membantu dalam peningkatan motivasi dan kepuasan kerja namun juga mendorong karyawan lain untuk mencapai standar yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Penghargaan berupa kompensasi ini menumbuhkan rasa bangga, mendorong dedikasi yang lebih besar, serta memperkuat loyalitas kepada perusahaan. Dampaknya, kinerja karyawan secara keseluruhan meningkat, karena penghargaan ini menciptakan budaya kompetitif yang sehat dan mendorong setiap individu untuk terus berupaya dalam memberikan yang terbaik.

Etos kerja adalah sikap, nilai, dan prinsip yang dipegang oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Etos kerja mencakup rasa disiplin, tanggung jawab, komitmen, integritas, serta dedikasi terhadap pekerjaan yang dilakukan (Lasang, 2022). Individu dengan etos kerja yang baik biasanya memiliki motivasi tinggi, bekerja dengan penuh semangat, menghargai waktu, dan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam setiap tugas yang diberikan. Etos kerja yang kuat juga berperan penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja (Zailani et al., 2022).

Etos kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena secara langsung memengaruhi produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kesuksesan jangka panjang perusahaan. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi cenderung lebih disiplin, termotivasi, dan berkomitmen untuk mencapai target, sehingga membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efisien (Darmawan, 2020). Etos kerja yang baik juga menciptakan budaya kerja positif, yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan dedikasi di seluruh organisasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kinerja tim secara keseluruhan. Selain itu, karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat cenderung lebih loyal dan bertahan lebih lama di perusahaan, mengurangi turnover karyawan dan biaya rekrutmen. Dalam jangka panjang, perusahaan yang memiliki karyawan dengan etos kerja tinggi lebih mungkin untuk bersaing dengan baik di pasar dan mempertahankan reputasi yang baik di mata pelanggan serta mitra bisnis (Sukmajati & Marjono, 2023).

Dengan demikian, penghargaan karyawan teladan di lingkungan RSGM Ladokgi TNI AL memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap etos kerja karyawan karena memberikan apresiasi nyata atas kinerja yang unggul dan perilaku kerja yang positif.

Pengakuan ini meningkatkan motivasi karyawan untuk terus bekerja keras dan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap tugas mereka. Dengan adanya penghargaan ini, karyawan merasa dihargai, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, penuh semangat, dan kompetitif secara sehat. Hal ini juga mendorong karyawan lain untuk meningkatkan kinerja mereka guna meraih penghargaan serupa, yang pada akhirnya memperkuat etos kerja secara keseluruhan di lingkungan rumah sakit.

Pemberian Insentif Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Etos Kerja Karyawan di Lingkungan RSGM Ladokgi TNI AL

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa pemberian insentif berpengaruh pada etos kerja karyawan. Hasil ini didukung oleh Jihat & Reniban, (2024) yang menjelaskan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena memberikan dorongan tambahan untuk mencapai target dan meningkatkan produktivitas. Insentif, baik berupa bonus, tunjangan, atau bentuk penghargaan lainnya, membuat karyawan merasa dihargai atas usaha mereka, sehingga meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Pemberian insentif juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan fokus, serta berusaha mencapai standar kinerja yang lebih tinggi. Dampaknya adalah peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta terciptanya suasana kompetitif yang sehat di lingkungan kerja. Insentif yang diberikan dengan tepat dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Insentif adalah imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, atau perilaku positif di tempat kerja. Insentif dapat berupa berbagai bentuk, seperti bonus finansial, tunjangan tambahan, hadiah, atau penghargaan lainnya yang mengakui pencapaian individu atau tim (B. A. Putri & Sitohang, 2022). Indikator insentif adalah ukuran atau parameter yang digunakan untuk menilai efektivitas pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Beberapa indikator yang umum digunakan meliputi peningkatan kinerja, yang mengukur perubahan dalam produktivitas atau kualitas kerja setelah insentif diberikan; tingkat kepuasan karyawan, yang menilai sejauh mana karyawan merasa dihargai melalui umpan balik; dan retensi karyawan, yang menunjukkan persentase karyawan yang tetap di perusahaan setelah insentif diterapkan. Selain itu, pencapaian target, partisipasi karyawan dalam program insentif, dan kualitas lingkungan kerja juga menjadi indikator penting yang membantu perusahaan mengevaluasi dampak pemberian insentif (Jannah & Jumady, 2020).

Pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai target dan berkontribusi maksimal bagi perusahaan. Insentif juga diharapkan menciptakan suasana kerja yang positif dan kompetitif, di mana karyawan saling mendorong untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Rahmah, 2024). Selain itu, dengan adanya insentif, etos kerja karyawan terhadap perusahaan dapat diperkuat, mengurangi tingkat turnover, dan meningkatkan stabilitas tim kerja. Pemberian insentif yang tepat akan membantu menciptakan keseimbangan antara kepuasan karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan, sehingga keduanya memperoleh manfaat yang signifikan.

Insentif memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, karena berfungsi sebagai penghargaan atas upaya dan pencapaian mereka. Insentif dapat berupa bonus, tunjangan, atau penghargaan lainnya yang tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan efisien. Pemberian insentif menciptakan rasa keadilan dan pengakuan yang memperkuat loyalitas serta komitmen karyawan terhadap perusahaan (Maghfiroh et al., 2022).

Dengan demikian, pemberian insentif di lingkungan RSGM Ladokgi TNI AL memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap etos kerja karyawan, karena insentif berfungsi sebagai penghargaan atas kerja keras dan prestasi karyawan. Ketika karyawan menerima insentif, mereka merasa dihargai secara materiil dan emosional, yang meningkatkan motivasi serta dedikasi dalam melaksanakan tugas mereka. Insentif juga mendorong karyawan untuk terus berusaha mencapai target yang lebih tinggi, menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan kompetitif secara sehat. Dengan demikian, pemberian insentif tidak hanya memperkuat etos kerja individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja kolektif di lingkungan rumah sakit, sehingga mendorong keberhasilan operasional secara keseluruhan.

Penghargaan Karyawan Teladan dan Pemberian Insentif Secara Simultan Berpengaruh Positif Terhadap Etos Kerja Karyawan di Lingkungan RSGM Ladokgi TNI AL

Berdasarkan penelitian penghargaan karyawan teladan dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh pada etos kerja. Penghargaan karyawan teladan dan pemberian insentif secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan, karena keduanya saling melengkapi dalam menciptakan motivasi dan dedikasi yang lebih tinggi. Ketika karyawan menerima penghargaan atas prestasi mereka, mereka merasa dihargai dan diakui, yang meningkatkan rasa percaya diri dan komitmen terhadap pekerjaan (Permata et al., 2020). Selain itu, pemberian insentif juga memberikan dorongan tambahan untuk mencapai target dan meningkatkan produktivitas (Saputri et al., 2021). Kombinasi dari kedua elemen ini menciptakan atmosfer kerja yang positif, di mana karyawan terdorong untuk saling berkompetisi secara sehat dan berkolaborasi, sehingga mendorong peningkatan etos kerja secara keseluruhan.

Dengan demikian, Penghargaan Karyawan Teladan dan pemberian insentif secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja karyawan di lingkungan RSGM Ladokgi TNI AL, karena kedua tindakan tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Penghargaan karyawan teladan memberikan pengakuan terhadap prestasi individu, yang mendorong karyawan lainnya untuk meningkatkan kinerja mereka, sementara insentif finansial dapat memberikan dorongan tambahan untuk mencapai tujuan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan diinsentif dengan baik, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif. Hal ini pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan etos kerja secara keseluruhan di institusi tersebut.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan karyawan teladan dan pemberian insentif, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja di lingkungan RSGM Ladokgi TNI AL. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan teladan berperan dalam meningkatkan motivasi dan dedikasi mereka, sementara insentif yang diberikan turut menjadi dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Secara simultan, kombinasi kedua faktor ini terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan bersemangat, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan etos kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk terus menerapkan strategi penghargaan dan insentif guna meningkatkan etos kerja karyawan, yang akan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas rumah sakit secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bintang satoe doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373–382.
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Febrianti, W., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap etos kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 82–93.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9.
- Jannah, A. S. R., & Jumady, E. (2020). Efek Pemberian Insentif Dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Gelael Supermarket Makassar. *Al-KALAM: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 83–94.
- Jihat, M., & Reniban, N. V. (2024). Pengaruh Etos Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Musdalifa Karya Mandiri. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(7), 825–847.
- Lasang, G. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi, Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(10), 2077–2086.
- Maghfiroh, S., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Golden Bay Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 1–10.
- Permata, E., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2020). Etos Kerja Pada Anggota

- Kepolisian Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi Dan Dukungan Sosial Keluarga. *Insan Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 5(1), 61.
- Putri, B. A., & Sitohang, S. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Insentif, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ufo Elektronik Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(9).
- Putri, D. T. S. B., Muttaqien, Z., & Syahputra, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Etos Kerja Karyawan Cv Biensi Fesyenindo Cabang Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 154–169.
- Putri, V. D., Zulfadil, Z., & Aulia, A. F. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Kantor Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1), 4.
- Rahmah, I. N. (2024). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 13–21.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.
- Setiawan, A., & Sawitri, D. (2019). Pengaruh BUdaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Berdampak pada Kinerja Tenaga Pendidik di Politeknik KODIKLATAD. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 21(2), 135–149.
- Sukmajati, A., & Marjono, M. (2023). Peran Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan dan Pengelolaan SD, terhadap Etos Kerja Melalui Retensi Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66.
- Zailani, R., Nisa, C., & Suhartini, E. S. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Guru Terhadap Etos Kerja Guru (Studi Kasus Guru PAUD Desa Tegalrejo Gunung Kidul). *Journal of Management and Social Sciences*, 1(4), 98–108.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)