

Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, dan Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening

Risa Ani Latifah

Institut teknologi Bisnis AAS Indonesia

Email correspondence: latifahrisa13@gmail.com

Abstract

This research is concerned with the influence of the Islamic work ethic, work motivation and giving rewards on employee performance at the Banyubening Islamic General Hospital. The aim of this research is to determine whether the Islamic work ethic has a partial influence on employee performance, the partial influence of work motivation on employee performance, the partial influence of giving rewards on employee performance, and the influence of Islamic work ethic, work motivation and giving rewards on performance. employees at the Banyubening Islamic General Hospital. The respondents in this study were 75 employees, both medical and non-medical. The method used in collecting data was by distributing questionnaires and analyzing them using multiple linear regression analysis with SPSS 23 software. The results of this research show that the Islamic work ethic has a positive and significant effect on employee performance, then work motivation also has a positive and significant effect on performance. employees, and giving rewards has an insignificant negative effect on employee performance at the Banyubening Islamic General Hospital.

Keywords: *work ethic, work motivation, rewards, employee performance*

Citation suggestions: Latifah, R. A. (2024). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, dan Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 3(01), 102-110. doi: -

DOI: -

1. PENDAHULUAN

Pentingnya sumber daya manusia bagi organisasi atau perusahaan semakin meningkat. Sumber daya yang diharapkan adalah sumber tenaga manusia yang dapat terlibat aktif dalam menjalankan operasinal dan produksinya. Baik buruknya suatu organisasi ditentukan melalui kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi aspek yang paling mendasar dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu etos kerja, motivasi kerja dan pemberian *reward*.

Kinerja karyawan merupakan aspek yang paling utama dalam perusahaan. Kinerja merupakan hasil atau prestasi yang sepadan dengan beban kerja dalam suatu organisasi. Hal ini menjadikan kinerja sebagai tolok ukur dalam melihat berhasil tidaknya perusahaan dalam menjalankan operasinya. Perbaikan kinerja harus selalu mendapatkan dukungan demi mendapatkan kinerja karyawan yang berkualitas. Hal ini dikarenakan, apabila kinerja karyawan tidak bagus, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Etos kerja yang berlandaskan syariat islam menjadi salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan. secara konvensional, etos kerja adalah antusias dalam bekerja yang menjadi karakteristik seseorang atau kelompok bekerja, yang didasari oleh etika dan pandangan tentang bekerja yang dipercaya dan direalisasikan melalui niat dan perlakuan nyata (Ginting, 2016). Etos kerja islami didefinisikan sebagai watak dan kegiatan yang dilakukan oleh manusia yang berkaitan dengan konteks kerja, tercermin dari keyakinan atau perilaku islam yang menjadi landasan bagi pandangan hidup (Asifudin, 2004). Idealnya, karyawan dengan etos kerja islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen dalam berorganisasi secara langsung dan positif. Karyawan dengan etos kerja yang baik cenderung melakukan pekerjaan secara tepat sesuai dengan tanggung jawab. Sehingga, etos kerja islami akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Kurniawan, 2017).

Selain itu, motivasi kerja juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Sederhananya, motivasi adalah

dorongan batin yang mendorong seseorang untuk berusaha keras mencapai tujuannya (Holil & Sriyanto, 2010). Motivasi dijabarkan sebagai aktivitas yang melibatkan serta menjaga sikap manusia. Motivasi menjadi hal yang krusial bagi pimpinan sebab mereka bekerja melalui orang lain dan menggunakan orang lain. Motivasi merupakan energi yang menambah semangat dalam bekerja agar pekerja lebih giat dan mencurahkan segala kekuatan mereka. Idealnya, motivasi akan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Faadhilah Rifdah dkk., 2022)

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, adanya pemberian *reward* menjadi salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian *reward* memiliki peran signifikan untuk meningkatkan dorongan dalam memperbaiki kinerja karyawan (Kentjana & Nainggolan, 2018). Penghargaan berhubungan erat dengan peningkatan motivasi karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, system pemberian *reward* yang sesuai dan adil adalah yang diharapkan karyawan karena akan membawa dampak yang positif kepada karyawan, seperti penelitian Deltu (2020). Namun, jika perusahaan salah dalam menerapkan sistem pemberian *reward* maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, maka, pemberian *reward* berpengaruh negatif (Suak & Adolfini, 2017).

Adanya gap atau perbedaan pengaruh dari masing-masing faktor maka peneliti tertarik mengambil judul ini dengan pertimbangan belum adanya penelitian yang menjadikan Rumah Sakit Umum Islam Banyubening sebagai objek penelitian. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja Dan Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari istilah prestasi kerja (Septianingsih, 2019). Kinerja suatu organisasi merupakan hasil dari Tindakan dan tugasnya yang pada gilirannya dipengaruhi oleh beberapa elemen (Pabundu, 2006). Istilah kinerja merujuk pada seberapa baik seseorang dalam melakukan tugas tertentu. Kinerja adalah hasil akhir dari upaya individu untuk mencapai serangkaian tujuan yang telah ditentukan. Setiap kinerja, diperlukan adanya penilaian untuk mengukur dan mengevaluasi hasil kerja karyawan dengan menimbang antara kinerja dan tanggung jawab (Sastrohadiwiryo, 2003). Yang menjadi sebuah indikator atau alat pengukuran mengenai kinerja karyawan menurut Mathis (2002) dalam (Supatmi et al., 2016) antara lain:

- a. Jumlah kerja,
Ialah volume bekerja yang dicapai dalam keadaan stabil
- b. Kualitas kerja
Mencakup kerapian, ketelitian, kebersihan serta keterkaitan hasil dengan kuantitas kerja
- c. Manajemen waktu
Yaitu praktik pengalokasian jam kerja yang sejalan dengan kebijakan perusahaan
- d. Kerjasama
Meliputi kemampuan berhubungan dan berkomunikasi dengan baik antar sesama karyawan dalam hal pekerjaan.

2.2. Etos Kerja Islami

Etos kerja berasal dari kata “ethos” yang berarti citra diri, etika, watak dan keyakinan (Anoraga & Prasetyo, 2015). Menurut Sinamo (2011), etos kerja merupakan tingkah laku yang baik dan bernilai tinggi, dan berasal dari akal sehat dan keteguhan hati yang kuat pada paradigma secara keseluruhan. Etos kerja adalah seperangkat prinsip untuk melakukan sesuatu dengan cara tertentu yang secara konsisten memberikan hasil yang diinginkan. Apabila dalam diri karyawan tidak tertanam prinsip etos kerja, maka karyawan akan merasa bahwa pekerjaan adalah beban dan akan berdampak negatif bagi produktivitas karyawan. Etos kerja yang berlandaskan syariat islam disebut etos kerja islami. Menurut Tasmara, (2002), etos kerja islami merupakan sebuah usaha yang tekun dengan mengupayakan semua kemampuan jasmani dan juga rohani untuk mewujudkan jati diri layaknya hamba Allah yang senantiasa mengendalikan duniawi dan memposisikan diri di dalamnya sebagai yang paling baik. Etos kerja islami merupakan salah satu akhlak, perilaku, etika serta semangat dalam bekerja dengan berpegang teguh pada prinsip-prinsip syariah dan berlandaskan Al-Quran. Indikator-indikator karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi menurut Asifudin (2004) dalam (Astuti, 2018) adalah:

- a. Bekerja keras dan aktif.
- b. Bersemangat tinggi dan tidak boros.
- c. Gigih dan terampil.
- d. Efisien dan tidak monoton.
- e. Jujur, tepat waktu dan tanggung jawab.
- f. Tidak bergantung pada orang lain.
- g. Berpikir logis dan bertujuan.
- h. Percaya diri dan bisa bekerja sama.
- i. Tidak rumit dan tekun.
- j. Sehat jasmani dan rohani.

2.3. Motivasi Kerja

Berasal dari kata “*movere*” yaitu bahasa Inggris yang berarti dorongan (Anoraga & Prasetyo, 2015). Motivasi merupakan rasa atau kekuatan internal yang dapat membentuk tindakan seseorang. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun dari luar. Dalam ajaran islam, Motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan seseorang melakukan perbuatan tersebut berdasarkan persepektif atau pandangan Al-Quran (Siregar & Halwi, 2021). Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi menurut teori Maslow (Kurniawan, 2017):

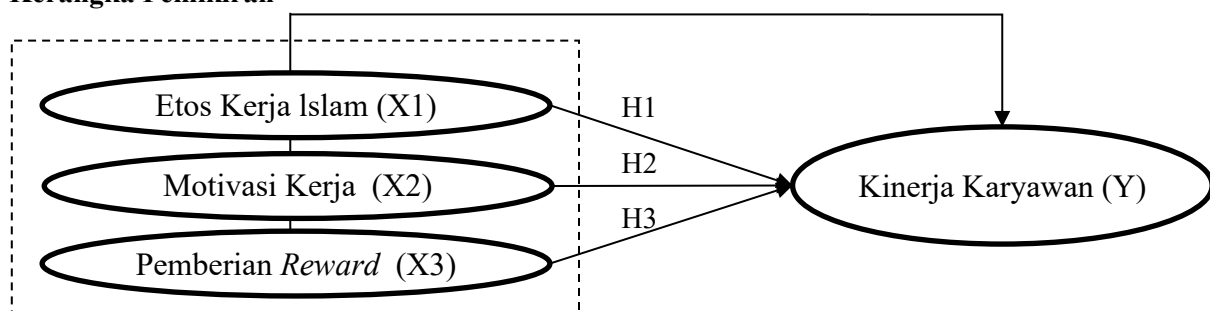
- a. Kebutuhan fisiologis
Dalam rangka bertahan hidup, kebutuhan yang diperlukan seperti sandang, pangan, dan papan.
- b. Keamanan dan keselamatan
Meliputi kebutuhan rasa aman dari berbagai resiko.
- c. Kebutuhan sosial
Manusia membutuhkan perasaan diterima di lingkungannya, rasa dihormati dan dihargai, rasa ingin berkembang dan aktif dalam kehidupan sosial.
- d. Kebutuhan penghargaan
Kebutuhan ini lebih mengarah pada kebutuhan akan validasi dan pengakuan.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri
Manusia akan selalu mencari jati diri atau aktualisasi diri dengan menggunakan bakat dan kemampuan yang dimiliki untuk menciptakan prestasi kerja yang optimal.

2.4. Pemberian *Reward*

Reward adalah imbalan, penghargaan, apresiasi atau imbalan dengan tujuan untuk menjadikan seseorang bekerja lebih baik lagi (Nugroho, 2006). Dalam beberapa kejadian, ketika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik atau bertindak sesuai dengan harapan, mereka akan memberikan penghargaan atau hadiah sebagai imbalan. Untuk merekrut dan mempertahankan sumber daya manusia guna mencapai tujuan bersama, setiap bisnis dan organisasi menggunakan sistem insentif. Memotivasi orang lain untuk melakukan perbuatan baik dan mencapai lebih banyak hal mungkin sesederhana menawarkan hadiah atau ungkapan terimakasih (Astuti, 2018). Menurut Kadarisman (2012) dalam (Saputra et al., 2017) indikator-indikator pemberian *reward* adalah:

- a. Insentif
- b. Tunjangan
- c. Penghargaan interpersonal
- d. Promosi

2.5. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang ada, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H1: Etos Kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum islam Banyubening.
- H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja karyawan di Rumah Sait umum islam banyubening.
- H3: Pemberian *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Yang termasuk ke dalam sampel atau responden dalam penelitian ini adalah 75 karyawan medis dan non medis Rumah Sakit Umum Islam Banyubening dengan populasi sebanyak 270 karyawan. Populasi adalah suatu wilayah yang terdiri dari benda-benda atau orang-orang dengan jumlah atau ciri tertentu (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini digunakan Teknik *accidental sampling*, yaitu bentuk pengambilan sampel secara acak dimana peneliti mengambil sampel dari orang-orang yang ditemui dalam pekerjaannya, dengan syarat orang tersebut sesuai dengan syarat untuk dijadikan data (Sugiyono, 2019). Dalam penentuan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil penelitian

Tabel 1. Hasil Uji validitas

Butir Pernyataaan	r hitung	r table	Keputusan
KK_1	0,635	0.2242	Valid
KK_2	0,831	0.2242	Valid
KK_3	0,828	0.2242	Valid
KK_4	0,743	0.2242	Valid
KK_5	0,479	0.2242	Valid
KK_6.	0,900	0.2242	Valid
KK_7	0,855	0.2242	Valid
KK_8.	0,791	0.2242	Valid
KK_9	0,400	0.2242	Valid
KK_10.	0,331	0.2242	Valid
EKI_1	0,892	0.2242	Valid
EKI_2	0,850	0.2242	Valid
EKI_3.	0,855	0.2242	Valid
EKI_4	0,834	0.2242	Valid
EKI_5.	0,601	0.2242	Valid
EKI_6	0,737	0.2242	Valid
EKI_7.	0,836	0.2242	Valid
MK_1.	0,626	0.2242	Valid
MK_2	0,378	0.2242	Valid
MK_3	0,703	0.2242	Valid
MK_4	0,689	0.2242	Valid
MK_5.	0,473	0.2242	Valid
MK_6	0,691	0.2242	Valid
MK_7	0,782	0.2242	Valid
MK_8	0,779	0.2242	Valid
PR_1	0,715	0.2242	Valid
PR_2	0,457	0.2242	Valid
PR_3	0,642	0.2242	Valid
PR_4	0,668	0.2242	Valid
PR_5	0,524	0.2242	Valid

Sumber: data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji validitas, menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner dari seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini dapat ditunjukkan dengan korelasi r hitung $> r$ tabel. Nilai r tabel adalah 0,2242 dengan jumlah sampel sebanyak $N=75$ dan $df = N-2 = 73$.

Tabel 2. Hasil Uji reliabilitas

Variable	Cronbach alpha	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0,843	Reliabel
Etos Kerja Islami (X1)	0,902	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,786	Reliabel
Pemberian <i>reward</i> (X3)	0,832	Reliabel

Sumber: data yang diolah, 2024

Dari tabel hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa untuk semua variabel dikatakan reliabel, dengan ketentuan nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60.

Tabel 3. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76464811
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.067
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

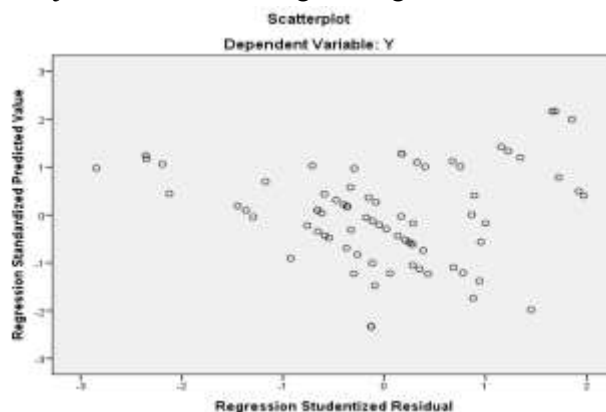
Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *asymp.sig* sebesar 0,171, yang artinya lebih besar dari 0,05 atau $0,171 > 0,05$. Sehingga hasil uji normalitas dengan *one sample Kolmogorov-smirnov* dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.746	3.858		3.822	.000		
X1	.602	.113	.501	5.342	.000	.955	1.048
X2	.296	.092	.337	3.218	.002	.767	1.304
X3	-.103	.110	-.097	-.937	.352	.790	1.266

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, nilai tolerance untuk seluruh variabel adalah bernilai lebih dari 0,1 dengan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tidak terjadi gejala multikolinearitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dengan ciri-ciri titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0. Titik-titik data tidak mengumpul, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang, dan tidak membentuk pola.

Tabel 5. Hasil uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.19125
Cases < Test Value	37
Cases >= Test Value	38
Total Cases	75
Number of Runs	44
Z	1.281
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200
a. Median	

Tabel hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji Runs Test, menunjukkan bahwa nilai asymp.sig lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari autokorelasi.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.746	3.858		3.822	.000
X1	.602	.113	.501	5.342	.000
X2	.296	.092	.337	3.218	.002
X3	-.103	.110	-.097	-.937	.352
a. Dependent Variable: Y					

Persamaan regresi linier berganda yaitu: $KK = 14,746 + 0,602EKI + 0,296MK - 0,103PR + \epsilon$. Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14,746, hal ini menunjukkan apabila variabel etos kerja Islami, motivasi kerja dan pemberian *reward* dianggap 0, maka variabel kinerja karyawan adalah 14,746.
- Nilai koefisien etos kerja Islami (X1) adalah sebesar 0,602. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan etos kerja Islami sebesar 1 % akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,602 dengan asumsi bahwa variabel yang lain adalah tetap.
- Nilai koefisien motivasi kerja (X2) adalah sebesar 0,296. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1%, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,296 dengan asumsi bahwa variabel yang lain dianggap tetap.
- Nilai koefisien pemberian *reward* adalah sebesar -0,103. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penurunan pemberian *reward* sebesar 1%, akan menurunkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,103 dengan asumsi bahwa variabel yang lain dianggap tetap.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	382.184	3	127.395	15.992	.000 ^b
Residual	565.603	71	7.966		
Total	947.787	74			
a. Dependent Variable: Y					
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. H_0 : Etos Kerja Islami, Motivasi kerja, dan Pemberian *Reward* tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Rumah

Sakit Umum Islam Banyubening. Ha: etos kerja Islami, motivasi kerja dan pemberian *reward* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening. Maka H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini berarti variabel etos kerja Islami, motivasi kerja dan pemberian *reward* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hal ini berarti model regresi layak untuk digunakan.

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.746	3.858		3.822	.000
X1	.602	.113	.501	5.342	.000
X2	.296	.092	.337	3.218	.002
X3	-.103	.110	-.097	-.937	.352

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel hasil uji t, pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

Etos kerja Islami mempunyai nilai t hitung = 5,324 > t tabel = 1.99210 dengan Tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak, dan H1 diterima, artinya etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja mempunyai nilai t hitung = 3,218 > t tabel = 1.99210 dengan Tingkat signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 maka H0 ditolak dan H2 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan.

Pemberian *reward* mempunyai nilai t hitung = - 0,937 > t tabel = 1.99210 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,352 < 0,05, maka h0 gagal ditolak dan H3 ditolak, artinya pemberian *reward* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil uji koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.378	2.822

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai adjusted r square adalah 0,378 atau 37,8%. Jadi, variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel etos kerja Islami, motivasi kerja, dan pemberian *reward* sebesar 37,8%. Sedangkan sisanya yaitu 62,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

4.2. Pembahasan

a. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening

Hasil uji t diperoleh nilai t hitung = 5,342 > t tabel = 1.99210 dengan nilai sig = 0,000 < 0,05 berarti H1 diterima kebenarannya. Artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening. Besarnya pengaruh antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan sebesar 0,602, menyatakan bahwa jika etos kerja Islami meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,602 dengan asumsi bahwa variabel lain adalah tetap. Etos kerja islami yang dilaksanakan oleh karyawan di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening antara lain memulai pekerjaan dengan berdoa bersama, melaksanakan sholat dhuha disela-sela waktu bekerja, serta menyempatkan waktu untuk membaca Al-Quran. Selain itu, pengamalan nilai-nilai dari makna ayat-ayat Al-Quran yang dibahas secara bersama-sama, kemudian diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Disiplin kerja dan menjalankan amanat dalam bekerja menjadi sesuatu yang selalu diterapkan dalam pekerjaan karyawan

Rumah Sakit Umum Islam Banyubening.

- b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening.

bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,296 artinya jika motivasi kerja meningkat 1%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,296 dengan catatan bahwa variabel yang lain dianggap tetap. Dalam hal ini, motivasi intrinsik (berasal dari dalam diri) dan ekstrinsik (berasal dari luar) berkolaborasi. Dalam memotivasi karyawannya, pihak Rumah Sakit Umum Islam Banyubening mengadakan kegiatan mentoring rutin dan menyediakan program jaminan Kesehatan dan sosial. Kegiatan pengembangan diri dan kegiatan halal bi halal juga mempererat tali silaturahmi agar menambah semangat dan motivasi.

- c. Pengaruh Pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening.

Besarnya pengaruh pemberian *reward* sebesar (-0,103) artinya jika pemberian *reward* meningkat 1%, maka kinerja karyawan akan menurun atau tidak meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,103 dengan catatan bahwa variabel yang lain dianggap tetap. Artinya, besar kecilnya *reward* yang diterima oleh karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena tingkat ekspektasi karyawan yang terlalu tinggi terhadap *reward* yang akan mereka dapatkan yang apabila itu tidak sesuai akan menurunkan kinerja mereka. Pada dasarnya, Rumah Sakit Umum Islam Banyubening telah menerapkan sistem pemberian *reward*, akan tetapi persebaran pemberian *reward* dirasa karyawan tidak merata kepada seluruh karyawan. Pemberian *reward* yang lebih banyak ditujukan kepada karyawan yang menonjol prestasi kerjanya, dimana secara keseluruhan *reward* yang signifikan tidak terbagi ke semua karyawan, hal ini menyebabkan pemberian *reward* menjadi tidak signifikan ke semua karyawan dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh etos kerja islami, motivasi kerja dan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua variabel memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor yang tidak berpengaruh dalam penelitian ini adalah pemberian *reward*. Adanya keterbatasan dalam penelitian ini adalah hanya terbatas pada tiga variabel yang mana masih banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jumlah responden sebanyak 75 orang tergolong sedikit untuk sebuah penelitian.

5.2 Saran

Untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti topik yang sama, agar menambah variabel-variabel lain yang lebih relevan agar memberi pengaruh yang lebih besar, dan juga menambah sampel yang memiliki jangkauan lebih luas. Bagi Rumah Sakit Umum Islam Banyubening, penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam memperbaiki kinerja karyawan. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa etos kerja islami dan motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan, diharapkan dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kinerja karyawan. Serta mengadakan pembaharuan sistem pemberian *reward* agar dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.

6. REFERENSI

- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 2(7), 531. <https://doi.org/10.20473/vol2iss20157pp531-541>
- Asifudin, A.J. 2004. *Etos kerja Islami*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta Press
- Astuti, A. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Syariah Di Surakarta). Skripsi.
- Deltu, S. N., Oktaviani, F., & Yundelfa, M. (2020). Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau. *Jurnal Kesehatan Lentera'Aisyiyah*, 3(2), 85-88.

- Faadhilah Rifdah, Norvadewi, Parlina Tika, & Zaron Akhmad Nur. (2022). The Influence of Islamic Work Ethic, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at Muslimah Beauty Salon in Samarinda. *Borneo International Journal of Islamic Studies*, 5(1), 26–44.
- Holil, M., & Sriyanto, A. (2010). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara). *Jurnal Universitas Budi Luhur*, 1(1), 22–38.
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018). National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry*, 5(6), 973–997.
- M KURNIAWAN, M. K. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Fatah Palembang).
- Nugroho, R. (2006). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung) (*Doctoral dissertation*, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Pabundu, T. (2006). Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan. *Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara*.
- Saputra, D., Nurlina, N., & Hasan, L. (2017). Pengaruh *reward* dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) divisi regional II Sumatera Barat. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 53–66.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2. *Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Septianingsih, L. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Metro Madani Cabang Jatimulyo Skripsi* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Silitonga, P. E. S., & SE, M. (2020). *Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Sinamo, J. (2011). Delapan etos kerja profesional. *Jakarta: Institut Mahardika*.
- Siregar, I. A., & Halwi, M. (2021). Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam. *ALACRITY: Journal Of Education*, 1(1), 80–86.
- Suak, R., Adolfini, A., & Uhing, Y. 2017. Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Supatmi, mamik eko, Nirman, U., & Utami, hamidah nayati. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.