

Pengaruh Insentif dan *Reward* terhadap Kinerja Para Pegawai di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Axel Ivander¹, Dasrun Hidayat², Kahar Mulyani³

^{1,2,3}Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Bandung, Indonesia

E-mail: axel_ivander@yahoo.co.id¹, dasrun.ars.ac.id², kahar.ars.ac.id³

Article History:

Received: 13 Mei 2026

Revised: 18 Juni 2026

Accepted: 25 Juni 2026

Keywords: *insentif, reward, kinerja pegawai, manajemen sumber daya manusia, rumah sakit, pelayanan kesehatan.*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh insentif dan reward terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading. Penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi pelayanan kesehatan yang menuntut kinerja tinggi untuk mendukung kualitas layanan kepada masyarakat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori melalui survei terhadap pegawai rumah sakit. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis melalui analisis regresi untuk menguji pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruh secara bersama-sama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan reward berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pemberian kompensasi yang adil, penghargaan atas prestasi kerja, serta sistem apresiasi yang konsisten mampu meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan sistem insentif dan reward merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia serta mendukung efektivitas organisasi pelayanan kesehatan.*

PENDAHULUAN

Peningkatan kompetensi karyawan menjadi fondasi penting dalam mendorong kerja yang unggul. Aspek peningkatan kompetensi pegawai diantaranya aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional menjadi tolak ukur krusial dalam menilai dan mengembangkan kinerja di rumah sakit. Penelitian yang dilakukan di Klinik Sincera Palembang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki korelasi kuat terhadap kinerja karyawan ($R = 0,657$), dimana kompetensi dan insentif secara bersama-sama menjelaskan 38,6% variasi dalam kinerja ($Adjusted R^2 = 0,386$) (Nadhilah *et al.*, 2025). Temuan ini menunjukkan bahwa investasi organisasi dalam pelatihan, *coaching*, dan pengembangan karier memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan. Didukung dengan penelitian kuantitatif yang dilakukan di RSUD Alimuddin Umar Lampung Barat, ditemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap motivasi kerja (nilai R^2 sebesar 0,818), yang pada gilirannya

meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja layanan kesehatan (Febriansyah *et al.*, 2025).

Oleh karena itu, bagi Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura, menempatkan peningkatan kompetensi sebagai fokus perhatian dalam hal vital. Hal ini tidak hanya mendorong kinerja individual pegawai tetapi juga memperkuat kualitas layanan kesehatan, meningkatkan kepuasan pasien, serta memastikan standar akreditasi dan keselamatan pasien terpenuhi. Di tengah dinamika dan kompleksitas lingkungan kerja modern, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sejauh mana SDM dapat dikelola secara profesional dan terarah. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah sistem insentif dan *reward*. Insentif merujuk pada kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja, seperti gaji tambahan, bonus, atau tunjangan. Sementara itu, *reward* mencakup bentuk penghargaan non-finansial seperti promosi, pengakuan prestasi, sertifikat, maupun bentuk penghargaan simbolis lainnya. Kedua komponen ini telah terbukti menjadi instrumen penting dalam meningkatkan motivasi kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas pegawai.

Sistem insentif dan *reward* yang baik akan menciptakan rasa keadilan dan kepuasan kerja bagi pegawai. Namun, apabila sistem ini tidak dirancang secara transparan dan proporsional, maka justru dapat menimbulkan persepsi negatif, demotivasi, hingga turnover yang tinggi. Oleh karena itu, efektivitas sistem insentif dan *reward* tidak hanya ditentukan oleh besarnya, tetapi juga oleh bagaimana sistem tersebut diimplementasikan dalam konteks manajemen strategis dan kepemimpinan organisasi. Pemimpin yang memiliki orientasi strategis akan mampu memformulasikan kebijakan penghargaan yang tepat sasaran, berdasarkan evaluasi kinerja dan tujuan jangka panjang organisasi.

Di Indonesia, berbagai penelitian menunjukkan bahwa insentif dan *reward* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor, baik sektor publik maupun swasta. Berbagai tantangan seperti kurangnya motivasi, sistem penghargaan yang tidak adil, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif seringkali menghambat produktivitas pegawai. Untuk mengatasi hal tersebut, banyak organisasi mulai menerapkan strategi insentif dan *reward*. Studi menyatakan bahwa insentif dan *reward* berkontribusi sebesar 49,6% terhadap peningkatan kinerja karyawan (Abas *et al.*, 2025). Didukung dengan penelitian yang menemukan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memengaruhi produktivitas pegawai dengan kontribusi sebesar 55,3% (Joesyiana *et al.*, 2023). Di sektor pelayanan publik, menunjukkan adanya korelasi yang sangat tinggi ($r = 0,978$) antara penerapan insentif dan kinerja (Pardede *et al.*, 2023). Temuan serupa juga menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan, dengan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,304 (Chairunnisa *et al.*, 2020). Dalam konteks pelayanan kesehatan, menyatakan bahwa pemberian insentif dan *reward* berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat yang selanjutnya berdampak pada mutu pelayanan (Insyaniar *et al.*, 2018).

Penelitian-penelitian terdahulu menekankan bahwa sistem insentif dan *reward* yang terstruktur dan adil berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Organisasi disarankan untuk merancang program insentif dan *reward* yang adil dan transparan, serta disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik pegawai. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pembinaan juga penting untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Namun, penting untuk mempertimbangkan bahwa efektivitas insentif dan *reward* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk nilai-nilai pribadi karyawan, norma susila, dan kompleksitas tugas. Insentif finansial dapat memperkuat perilaku yang di dorong oleh nilai-nilai pribadi dan norma sosial yang muncul, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi (Roos *et al.*, 2021). Kelebihan beban kerja dapat diatasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, pemberian

motivasi berupa penghargaan (*reward*) (Kurniawati *et al.*, 2023). Selain *reward*, kompetensi juga memiliki pengaruh kinerja. Kompetensi dan motivasi yang dijalankan selaras dapat meningkatkan mutu kinerja yang lebih optimal (Widyatmojo *et al.*, 2023). Oleh karena itu, dalam merancang sistem insentif dan *reward*, organisasi perlu mempertimbangkan berbagai faktor tersebut untuk mencapai peningkatan kinerja yang optimal. Penerapan sistem insentif dan *reward* yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai diberbagai sektor di Indonesia, termasuk tenaga medis di rumah sakit.

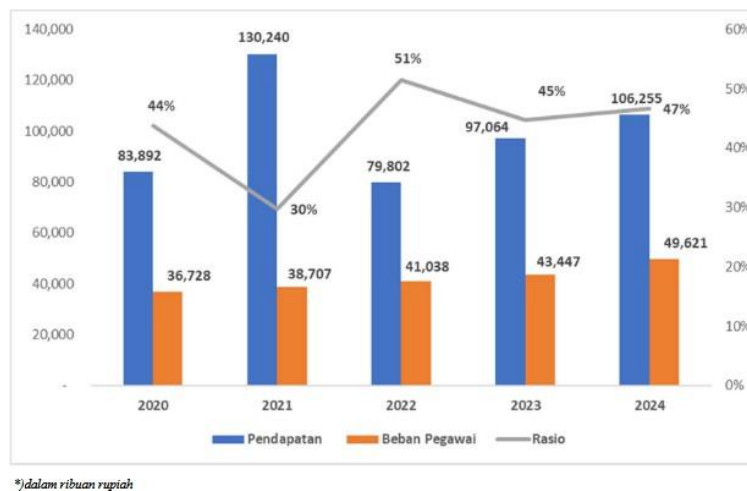
Kendati demikian, efektivitas sistem penghargaan sangat bergantung pada gaya dan strategi kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi. Kepemimpinan strategis memungkinkan pemimpin untuk mengarahkan kebijakan pemberian insentif dan *reward* secara lebih terstruktur, komunikatif, dan berbasis hasil kinerja nyata. Pemimpin yang mampu membaca kebutuhan organisasi dan karakteristik pegawai secara tepat akan mendorong terciptanya sistem penghargaan yang adil dan berkelanjutan. Strategi kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan kebijakan insentif khususnya dalam organisasi pelayanan kesehatan yang menuntut efisiensi dan produktivitas tinggi (Ahmed *et al.*, 2022).

Pemimpin merupakan sosok sentral yang memegang peran dalam memberikan arahan, mengambil keputusan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh anggota organisasi. Pengaruh kepemimpinan sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai (Rohendi *et al.*, 2021). Secara global, kinerja pegawai merupakan faktor penentu utama dalam keberhasilan organisasi. Organisasi diseluruh dunia berupaya dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi melalui berbagai strategi, termasuk pemberian insentif dan *reward*. Manajer cenderung mempertahankan talenta terbaik dalam tim mereka, yang menunjukkan pentingnya pengelolaan kinerja dan motivasi pegawai secara efektif (Haegele, 2022). Studi lain dilakukan menggunakan pendekatan Data *Envelopment Analysis* (DEA) untuk mengevaluasi kinerja dalam konteks rencana insentif berbasis kinerja, menunjukkan bahwa evaluasi kinerja yang mempertimbangkan target yang dapat dicapai dan praktik terbaik dapat meningkatkan efektivitas insentif (Cook *et al.*, 2018).

Dalam kerangka teori, penelitian ini merujuk pada tiga *grand theory* utama yang menjelaskan keterkaitan antara insentif, *reward*, dan kinerja. Pertama, Teori Harapan (*Expectancy Theory*) dari Victor Vroom, yang menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi jika mereka percaya bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan kinerja yang baik, dan bahwa kinerja tersebut akan menghasilkan imbalan yang sesuai (Alston *et al.*, 2017). Kedua, Teori Keadilan (*Equity Theory*) dari J. Stacy Adams, yang menyatakan bahwa persepsi keadilan dalam hubungan antara input dan output kerja sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja (Davlembayeva, 2025). Ketiga, Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua jenis faktor diantaranya, motivator (*reward*, pengakuan) dan *hygiene* (insentif, gaji, kondisi kerja) (Mitsakis *et al.*, 2022). Ketiga teori ini memberikan dasar yang kuat untuk memahami bagaimana insentif dan *reward*, bila dikelola secara strategis, dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

Literatur kontemporer turut memperkuat relevansi teori-teori tersebut. Kombinasi insentif moneter dan non-moneter dapat meningkatkan performa pegawai hingga 44%, sekaligus menurunkan tingkat turnover hingga 66% (Paul, 2024). Insentif dan *reward* memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor industri, khususnya ketika dikombinasikan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Alkandi *et al.*, 2023). Dalam sektor kesehatan, terdapat penelitian yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan pengaruh insentif terhadap loyalitas dan produktivitas pegawai medis (Liu *et al.*, 2022).

Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan yang telah lama beroperasi dan terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan, kepuasan pasien, serta efisiensi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi lapangan awal menunjukkan bahwa rumah sakit ini memiliki struktur organisasi yang cukup sistematis dengan pembagian tugas yang jelas antar unit kerja. Lingkungan kerja tampak tertib dan kondusif, dengan pegawai menjalankan tugas sesuai peran masing-masing. Namun demikian, ditemukan beberapa indikasi adanya ketimpangan dalam distribusi beban kerja, khususnya pada unit pelayanan langsung seperti instalasi rawat jalan dan IGD, yang berdampak pada tingkat kelelahan staf dan potensi penurunan kualitas layanan. Kasus pemberian beban kerja pegawai terhadap pendapatan sesuai data pertahunnya, disajikan pada gambar 1. berikut.



Gambar 1. Ratio Beban Pegawai RS Islam Jakarta Sukapura Terhadap Pendapatan Tahun 2020-2024

Pada grafik diatas menjelaskan ratio beban pegawai terhadap pendapatan dari tahun 2020 sampai dengan 2024 mengalami perubahan. Pada tahun 2023 dan 2024, ratio beban pegawai mencapai angka 47% dikarenakan belum maksimalnya KPI (*Key Performance Indicator*) pegawai. Hal ini berdampak pada produktivitas pegawai. Pemberian IPEL (*Insentif Pelayanan*) turut berdampak pada pengurangan pendapatan, fasilitas rumah sakit, sehingga mempengaruhi pemberian insentif pada pegawai. Pada tahun 2021 dikarenakan adanya dampak dari pandemi Covid-19. Sementara, tahun 2022 sampai dengan 2024 cenderung mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karena adanya renovasi pembangunan gedung rawat inap yang berdampak pada pengurangan jumlah tempat tidur, perluasan IGD, serta jumlah kunjungan pasien, sehingga pendapatan rumah sakit menurun. Apabila terjadi penurunan pada pendapatan rumah sakit, akan berimbas pada pemberian insentif dan *reward* pada pegawai. Beban kerja yang tetap cenderung meningkat, dengan penurunan pemberian insentif dan *reward* pada pegawai, berdampak pada produktivitas kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Insentif

Insentif merupakan salah satu bentuk kompensasi tambahan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja yang melebihi standar yang ditetapkan. Beberapa ahli telah memberikan definisi mengenai insentif, antara lain Hasibuan yang

memaparkan tentang insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Sumarsid *et al.*, 2019).

Reward

Reward merupakan salah satu komponen strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai alat untuk membentuk, mempertahankan, dan meningkatkan perilaku kerja positif. Dalam literatur manajemen, reward didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada individu sebagai pengakuan atas kontribusi dan prestasi kerjanya sehingga menimbulkan motivasi kerja yang lebih tinggi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sesrianty *et al.*, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian campuran (mixed methods). Pendekatan mixed method adalah metode penelitian yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dalam satu studi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang fenomena yang diteliti. Dimana, mixed method merupakan sebuah pendekatan penelitian yang mengumpulkan dan menganalisis data kuantitatif dan kualitatif secara ketat sebagai jawaban atas pertanyaan penelitian, dan mengintegrasikan atau “mencampur” dua bentuk data dalam desain penelitian tertentu untuk menghasilkan wawasan atau pemahaman yang lebih lengkap daripada apa yang mungkin diperoleh dari data kuantitatif atau kualitatif saja (Creswell, 2018). Cross-sectional merupakan sebuah penelitian yang mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu/tidak berkesinambungan dalam jangka waktu yang panjang. Penelitian kombinasi (mixed methods) adalah model penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan menggabungkan teknik, metode, cara pandang, konsep, maupun bahasa pendekatan penelitian kuantitatif dan kualitatif dalam (Nasution *et al.*, 2024).

Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap fenomena yang diteliti dengan cara memulai dari analisis data kuantitatif yang memberikan gambaran umum atau kecenderungan statistik, kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data kualitatif untuk menggali lebih dalam makna, alasan, atau konteks di balik temuan kuantitatif tersebut. Pendekatan ini memungkinkan peneliti tidak hanya mengukur hubungan antar variabel, tetapi juga menjelaskan mengapa dan bagaimana hubungan tersebut terjadi, sehingga menghasilkan temuan yang lebih kaya dan relevan untuk pengambilan keputusan atau pengembangan teori. Integrasi antara data kuantitatif dan kualitatif dilakukan melalui pendekatan connecting, yaitu hasil dari tahap kuantitatif digunakan secara langsung sebagai dasar untuk merancang instrumen atau menentukan variabel dalam tahap kualitatif. Tujuan utama dari penggunaan strategi sequential explanatory dalam penelitian ini adalah untuk menangkap makna yang kompleks dan mendalam mengenai bagaimana insentif dan reward dipersepsikan oleh pegawai, serta

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian Kuantitatif****Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,253	1,427		9,286	0,000
Insentif	0,140	0,032	0,366	4,322	0,000
Reward	0,227	0,060	0,320	3,776	0,000
F hitung			57,307		
Sig F Hitung			0,000		
R			0,635		
R square			0,403		
Adjusted R Squared			0,396		

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Apabila signifikansi $< 5\%$ atau 0,05 maka variabel tersebut berpengaruh terhadap terikat dan apabila signifikansi $> 5\%$ atau 0,05 maka variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengujian t dapat diketahui bahwa variabel insentif memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,140 dengan nilai sig 0,000 $< 0,05$ hal ini berarti bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga H1 diterima. Berdasarkan hasil pengujian t, dapat diketahui bahwa variabel reward memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,227 dengan nilai sig 0,000 $< 0,05$ hal ini berarti bahwa reward berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga H1 diterima.

Hasil Penelitian Kualitatif

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa insentif tidak hanya berfungsi sebagai tambahan finansial, tetapi juga sebagai instrumen manajerial yang merefleksikan capaian kinerja pegawai. Insentif yang diberikan secara adil, transparan, dan berbasis kinerja terbukti mampu meningkatkan motivasi, memperkuat kedisiplinan, serta mendorong peningkatan kualitas kerja pegawai secara berkelanjutan.

Reward memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Reward tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan, tetapi juga sebagai instrumen yang memperkuat komitmen, loyalitas, dan motivasi kerja. Sistem reward yang dirancang secara adil, transparan, dan bertingkat mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja pegawai secara berkesinambungan.

Kinerja pegawai ditentukan oleh kombinasi motivasi pribadi, dukungan manajerial, tanggung jawab dalam kerja tim, kedisiplinan, serta ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas. Kinerja yang optimal tercermin dari konsistensi pegawai dalam menjaga kualitas pelayanan sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Selain itu, komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai juga berperan penting dalam menciptakan koordinasi kerja yang efektif.

Pembahasan**Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading**

Secara teoritis, temuan ini dapat dijelaskan melalui teori penguatan (reinforcement theory) yang menyatakan bahwa perilaku yang diikuti oleh konsekuensi positif cenderung akan diulang. Dalam konteks organisasi, insentif merupakan bentuk penguatan positif (positive reinforcement)

yang diberikan atas capaian kerja tertentu. Ketika pegawai menerima insentif atas performa yang baik, maka terbentuk asosiasi antara usaha dan penghargaan, sehingga pegawai terdorong untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, teori harapan (expectancy theory) dari Vroom juga relevan untuk menjelaskan temuan ini. Teori tersebut menekankan bahwa individu akan termotivasi apabila mereka meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut akan diikuti oleh imbalan yang bernilai. Dengan demikian, insentif menjadi faktor instrumental yang memperkuat hubungan antara usaha dan hasil kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Insyaniar et al. (2018) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, serta Syaifudin et al. (2020) yang menemukan hubungan antara insentif dan mutu pelayanan keperawatan. Dalam perspektif teori dua faktor Herzberg (two-factor theory), insentif termasuk dalam faktor motivator apabila dikaitkan langsung dengan pencapaian dan pengakuan atas prestasi kerja.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading dengan koefisien regresi sebesar 0,227 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem reward yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Nilai koefisien yang positif menunjukkan hubungan searah, artinya peningkatan persepsi pegawai terhadap keadilan dan kualitas reward akan diikuti oleh peningkatan kualitas kerja, tanggung jawab, dan produktivitas. Secara statistik, kontribusi reward bersama insentif dalam menjelaskan variasi kinerja mencapai 39,6% (Adjusted R Square = 0,396), yang menunjukkan bahwa faktor penghargaan merupakan determinan penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia di rumah sakit.

Secara teoretis, hasil ini dapat dijelaskan melalui pendekatan teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam A Theory of Human Motivation, di mana penghargaan (esteem needs) menjadi kebutuhan psikologis yang mendorong individu untuk menunjukkan performa terbaiknya. Reward yang diberikan organisasi berfungsi memenuhi kebutuhan akan pengakuan, status, dan rasa dihargai, sehingga pegawai terdorong mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, dalam kerangka Frederick Herzberg melalui The Motivation to Work, penghargaan termasuk faktor motivator yang berkaitan langsung dengan kepuasan kerja dan pencapaian prestasi. Hasil penelitian kualitatif memperdalam temuan kuantitatif dengan menunjukkan bahwa reward memiliki makna psikologis yang kuat bagi pegawai. Para informan memandang reward bukan semata-mata sebagai bentuk kompensasi, tetapi sebagai simbol pengakuan atas dedikasi dan kontribusi mereka. Reward meningkatkan rasa bangga, loyalitas, serta kepercayaan diri pegawai. Secara substantif, temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh reward terhadap kinerja terjadi melalui mekanisme motivasi intrinsik yang diperkuat oleh pengakuan eksternal.

Pengaruh Insentif dan Reward Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa insentif dan reward secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 57,307 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang berarti model regresi layak digunakan. Nilai Adjusted R Square

sebesar 0,396 menunjukkan bahwa variabel insentif dan reward mampu menjelaskan 39,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 60,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi insentif dan reward merupakan determinan penting dalam peningkatan performa tenaga kesehatan.

Secara parsial, insentif memiliki koefisien regresi sebesar 0,140 dan reward sebesar 0,227. Meskipun nilai koefisien reward lebih besar, keduanya secara bersama-sama membentuk pengaruh yang saling melengkapi. Insentif berperan sebagai penggerak motivasi ekstrinsik berbasis finansial, sedangkan reward memperkuat dimensi psikologis berupa pengakuan dan penghargaan sosial. Integrasi kedua bentuk penghargaan tersebut menciptakan dorongan kerja yang lebih komprehensif, baik dari aspek material maupun nonmaterial.

Secara teoritis, temuan ini dapat dijelaskan melalui teori dua faktor dari Frederick Herzberg dalam *The Motivation to Work*, yang membedakan antara faktor higienis dan faktor motivator. Insentif finansial dapat dikategorikan sebagai faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan kerja, sedangkan reward non-finansial seperti pengakuan dan promosi termasuk faktor motivator yang meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja. Dengan demikian, ketika kedua faktor ini hadir secara bersamaan, efek motivasionalnya menjadi lebih kuat dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian kualitatif memperkuat temuan kuantitatif dengan menunjukkan bahwa insentif dan reward dipersepsikan pegawai sebagai bentuk apresiasi yang meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, loyalitas, serta rasa tanggung jawab. Informan menyampaikan bahwa insentif mendorong pencapaian target kerja, sementara reward menumbuhkan rasa bangga dan keterikatan terhadap organisasi. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan sinergis antara aspek finansial dan non-finansial dalam membentuk perilaku kerja positif. Dalam perspektif teori pertukaran sosial yang dikemukakan oleh Peter M. Blau dalam *Exchange and Power in Social Life*, hubungan antara pegawai dan organisasi bersifat timbal balik. Ketika organisasi memberikan penghargaan yang adil dan transparan, pegawai merespons dengan meningkatkan komitmen dan kualitas kerja. Pernyataan informan mengenai pentingnya kejelasan indikator dan transparansi sistem insentif menunjukkan bahwa persepsi keadilan menjadi kunci efektivitas kebijakan tersebut.

Temuan kualitatif juga mengungkap bahwa kombinasi insentif dan reward memberikan dampak emosional dan profesional sekaligus. Insentif meningkatkan kesejahteraan ekonomi, sedangkan reward meningkatkan rasa dihargai dan identitas profesional. Kondisi ini relevan dengan penelitian Arifin et al. (2022) yang menunjukkan bahwa insentif mampu meningkatkan semangat kinerja, serta penelitian Sesrianty et al. (2020) yang menemukan bahwa reward berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja perawat. Dengan demikian, pengaruh simultan kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil integrasi motivasi ekstrinsik dan intrinsik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh insentif dan reward terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem insentif yang diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun berbasis pencapaian target, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Insentif terbukti menjadi faktor pendorong

- motivasi kerja yang berimplikasi pada peningkatan produktivitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab pegawai.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara reward terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura. Reward, baik dalam bentuk pengakuan, penghargaan, maupun kesempatan pengembangan karier, mampu meningkatkan rasa dihargai dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya komitmen kerja serta kualitas pelayanan yang diberikan.
 3. Insentif dan reward secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura. Kombinasi keduanya menciptakan sistem penghargaan yang komprehensif, di mana insentif memenuhi kebutuhan ekonomi pegawai, sementara reward memenuhi kebutuhan psikologis dan sosial. Sinergi antara kedua variabel tersebut terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai secara lebih optimal dibandingkan jika diterapkan secara terpisah.

DAFTAR REFERENSI

- Abduh, M., Alawiyah, T., Apriansyah, G., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Survey Design: Cross Sectional dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 31–39. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1955>
- Agustian, K., Pohan, A., Zen, A., Wiwin, W., & Malik, A. J. (2023). Human Resource Management Strategies in Achieving Competitive Advantage in Business Administration. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 108–117. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i2.53>
- Anantawikrama, W. P. (2025). Distribusi Insentif Covid-19 dan Kepuasan Kompensasi Tenaga Kesehatan Rsud Alimuddin Umar Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 28(1), 7–15.
- Chandra, R. D., Rohendi, A., & Widjaja, Y. R. (2023). Strategi Manajemen Membangun Kualitas Pelayanan Menggunakan Importance Performance Analisis (IPA), Potensial Gain In Customer Value Index (PGCV) dan Serqual Di RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 5, 120–138.
- Cook, W. D., Ramón, N., Ruiz, J. L., Sirvent, I., & Zhu, J. (2018). DEA-based benchmarking for performance evaluation in pay-for-performance incentive plans.
- Damayanti, A. P., Fitriyanti, E., Rachma, V. A., & Setyaningrum, R. P. (2025b). Pengaruh Organizational Culture Dan Reward Terhadap Employee Loyalty Pada My Kopi O! Bekasi Dimediasi Employee Engagement. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 8(1), 73. <https://doi.org/10.22441/jdm.v8i1.31268>
- Dzurrotun Nafisah, D., & Izzuddin, M. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Komponen Kompensasi Untuk Meningkatkan Karyawan. In *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner* (Vol. 8, Issue 11).
- Faisal, A. R., Rahmah, A. H., Jamal, W., Manajemen, P. S., Muhammadiyah, U., & Timur, K. (2025). Pengaruh Sistem Insentif dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di SMKN 20 Samarinda. *Jurnal Simki Economic*, 8, 552–561. <https://jipred.org/index.php/JSE>
- Faugoo, D. (2024). Human Resources as Valued Assets/Human Capital: An essential prerequisite for Organisational Success. *5th International Conference on Management, Education, Social Sciences and Innovation*, 1(69), 65–81. <https://www.researchgate.net/publication/383360346>

- Joesyiana, K., Riandi, R., & Basriani, A. (2023). *Tax and Business Journal* Pengaruh Insentif dan Reward Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Divisi Marketing PT Suka Fajar Di Pekanbaru.
- Mubarok, A., & Rohendi, A. (2021). Gaya dan Situasi Kepemimpinan Serta Pengaruhnya Terhadap Iklim Kerja Pada PT. Citramas Aditama Sumedang Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Jasa*, 3(1). <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsj>
- Nadhilah, F. P., Heriyanto, H., & Trisninawati, T. (2025). Analyzing the Effect of Human Resource Competence and Incentives on Employee Performance: A Case Study at Sincera Clinic Palembang. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 6(1), 117–128. <https://doi.org/10.37638/bima.6.1.117-128>
- Wasisto, E., Prodi Keuangan, D., Stie, P., Unggul, A., & Surakarta, B. (2014). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Stie Adi Unggul Bhirawa Surakarta.
- Widyatmojo, H., Rohendi, A., Wahyudi, B., Sakit, R., & Karawang, P. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Klinik Demam RS Primaya Karawang. In *Jurnal Manajemen Rumah Sakit* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/mmrs>
- Yersia Pardede, S., Azwarni, H., & Hutagalung, A. J. (2023). *JUMANSI: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan* Analisis Dampak Pemberian Insentif Dan Motivasi Afiliation. <https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi>
- Yusoff, M. S. B. (2019). ABC of Content Validation and Content Validity Index Calculation. *Education in Medicine Journal*, 11(2), 49–54. <https://doi.org/10.21315/eimj2019.11.2.6>
- Yosua Kristian Hia, Sukaaro Waruwu, Odaligoziduhu Halawa, & Meiman Hidayat Waruwu. (2025). Analisis Sistem Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Lasozihono GH Wings Air Bandar Udara Binaka. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 5(3), 372–386. <https://doi.org/10.55606/jurima.v5i3.5760>
- Zulfikri, Azhari. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Laboratorium Pramita Medan.
- Zulkarnaen, W. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1).