

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP**

Disusun untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan (S. Kes)  
pada Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit  
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala



Erlita Isnaini

NIM. S1A2021.008

**PROGRAM STUDI S-1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANTI KOSALA  
2025**

@2025

Hak cipta pada Penulis

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP

Oleh:

Nama : Erita Isnaini

NIM : S1A2021.008

Skripsi ini telah diuji  
Pada tanggal, 07 Januari 2025

#### PANITIA PENGUJI

Ketua : Ratna Indriati, A., M.Kes.

Anggota : Yovita Prabawati Tirta Dharma, S.E., M.B.A.

Anastasia Lina Dwi N., S.K.G., M.H.Kes.

Mengetahui,

Pembantu Ketua  
Bidang Akademik,

Ketua Program Studi  
Sarjana Administrasi Rumah Sakit,

(Diyono, S.Kep., Ns., M.Kes.)

(Lilik Sriwiyati, S.Kep., Ns., M.Kep.)



## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Erlita Isnaini

NIM : S1A2021.008

Prodi : Administrasi Rumah Sakit

Judul : Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi  
Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri. Semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya catumkan dengan benar. Apabila dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa hasil tiruan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Surakarta, Januari 2025

Erlita Isnaini

S1A2021.008

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan anugerah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana kesehatan Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi banyak mengalami kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak dalam penyusunan Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Ratna Indriati, A., M.Kes. selaku Ketua STIKES Panti Kosala dan selaku penguji ujian skripsi.
2. dr. Ivan Oetomo, MPH selaku Direktur utama Rumah Sakit X.
3. Ibu Lilik Sriwiyati, S.Kep.,Ns., M.Kep selaku Ketua Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit STIKES Panti Kosala.
4. Ibu Yovita Prabawati T. D., SE., MBA selaku penguji ujian skripsi
5. Ibu Anastasia Lina Dwi N. S.KG., M.H.Kes selaku pembimbing penyusunan skripsi.
6. Orang tua dan keluarga yang telah mendukung dan membantu dalam pembuatan laporan ini hingga selesai.
7. Semua pihak yang telah membantu serta mendukung peneliti dalam menyusun proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih ada banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun.

Surakarta, Januari 2025

Penulis

# **PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP**

Erlita isnaini<sup>1</sup>, Anastasia Lina D. N.<sup>2</sup>, Ratna Indriati, A.<sup>3</sup>, Yovita Prabawati T. D.<sup>4</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu  
Kesehatan Panti Kosala

<sup>2,3,4</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala

E-mail korespondensi: [erlitaishnaini9@gmail.com](mailto:erlitaishnaini9@gmail.com)

## **ABSTRAK**

**Latar Belakang:** Peran SDM menjadi aset utama suatu rumah sakit. Rumah sakit tentunya ingin memiliki perawat yang berkinerja baik dan bermotivasi tinggi. Untuk meningkatkan motivasi perawat dapat dilakukan dengan pemberian *reward* dan *punishment*. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja perawat.

**Tujuan Penelitian:** Mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja baik secara parsial dan simultan.

**Desain Penelitian:** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisa uji Kendall's Tau dan uji Regresi Logistik

**Subyek penelitian:** Subyek pada penelitian ini ialah perawat yang berjumlah 133 orang. Teknik sampling menggunakan purposive sampling.

**Hasil Penelitian:** *Reward* berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat (p-value = 0,005). *Punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat (p-value = 0,000). Secara bersama-sama *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat (p-value = 0,000).

**Kesimpulan:** kesimpulan dari penelitian ini adalah *reward* dan *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja

**Kata kunci:** *Motivasi, Punishment, Reward.*

# THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON WORK MOTIVATION IN NURSES IN THE INPATIENT ROOM

Erlita isnaini<sup>1</sup>, Anastasia Lina D. N.<sup>2</sup>, Ratna Indriati, A.<sup>3</sup>, Yovita Prabawati T. D.<sup>4</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Pantj Kosala

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu  
Kesehatan Pantj Kosala

<sup>2,3,4</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Pantj Kosala

E-mail korespondensi: [erlitaishnaini9@gmail.com](mailto:erlitaishnaini9@gmail.com)

## ABSTRACT

**Background:** The role of human resources is the main asset of a hospital. Hospitals certainly want to have nurses who perform well and are highly motivated. To increase nurse motivation can be done by giving rewards and punishments. With high work motivation, it will affect the performance of nurses.

**Research Objective:** Knowing the effect of reward and punishment on work motivation both partially and simultaneously.

**Research Design:** This research is a quantitative research with Kendall's Tau test analysis and Logistic Regression test.

**Research Subjects:** The subjects in this study were nurses totaling 133 people. The sampling technique used purposive sampling.

**Research Results:** Reward affects nurses' work motivation (p-value = 0.005). Punishment affects nurses' work motivation (p-value = 0.000). Reward and punishment together affect nurses' work motivation (p-value = 0.000).

**Conclusion:** the conclusion of this study is that reward and punishment have a significant effect on work motivation.

Keywords: Motivation, Punishment, Reward.

Translated with DeepL.com (free version)

## DAFTAR ISI

|                                          |                                              |
|------------------------------------------|----------------------------------------------|
| SKRIPSI.....                             | i                                            |
| Hak cipta pada Penulis .....             | ii                                           |
| HALAMAN PENGESAHAN.....                  | <b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b> |
| LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN ..... | iv                                           |
| KATA PENGANTAR .....                     | v                                            |
| ABSTRAK .....                            | vi                                           |
| ABSTRACT .....                           | vii                                          |
| DAFTAR ISI .....                         | viii                                         |
| DAFTAR TABEL .....                       | x                                            |
| BAB I PENDAHULUAN.....                   | 1                                            |
| A. Latar Belakang.....                   | 1                                            |
| B. Rumusan Masalah.....                  | 5                                            |
| C. Tujuan Penelitian .....               | 5                                            |
| D. Manfaat Penelitian .....              | 6                                            |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....             | 7                                            |
| A. Kajian Teori.....                     | 7                                            |
| 1. Rumah Sakit.....                      | 7                                            |
| 2. <i>Reward</i> .....                   | 15                                           |
| 3. <i>Punishment</i> .....               | 22                                           |
| 4. Motivasi .....                        | 29                                           |
| B. Penelitian yang Relevan .....         | 37                                           |
| C. Kerangka Konsep .....                 | 44                                           |
| D. Hipotesis Penelitian .....            | 45                                           |
| BAB III METODE PENELITIAN.....           | 46                                           |
| A. Kerangka Kerja Penelitian .....       | 46                                           |
| B. Desain Penelitian .....               | 46                                           |

|                                       |                                            |    |
|---------------------------------------|--------------------------------------------|----|
| C.                                    | Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling..... | 47 |
| D.                                    | Ruang Lingkup.....                         | 48 |
| E.                                    | Instrumen Penelitian .....                 | 49 |
| B.                                    | Metode Pengumpulan Data .....              | 55 |
| C.                                    | Rencana Analisis Data.....                 | 56 |
| D.                                    | Tempat dan Waktu Penelitian.....           | 61 |
| BAB IV                                | .....                                      | 62 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... |                                            | 62 |
| A.                                    | Hasil Penelitian .....                     | 62 |
| 1.                                    | Waktu dan Tempat Penelitian.....           | 62 |
| 2.                                    | Karakteristik Responden.....               | 62 |
| 3.                                    | Analisis Univariat .....                   | 65 |
| 4.                                    | Analisis Bivariat .....                    | 68 |
| 5.                                    | Analisis Multivariat.....                  | 71 |
| B.                                    | Pembahasan.....                            | 72 |
| BAB V                                 | .....                                      | 80 |
| PENUTUP.....                          |                                            | 80 |
| A.                                    | Kesimpulan .....                           | 80 |
| B.                                    | Saran .....                                | 81 |
| C.                                    | Keterbatasan Penelitian.....               | 82 |
| DAFTAR PUSTAKA.....                   |                                            | 83 |
| LAMPIRAN.....                         |                                            | 89 |

## DAFTAR TABEL

|                  |    |
|------------------|----|
| Tabel 3. 1.....  | 52 |
| Tabel 3. 2.....  | 53 |
| Tabel 3. 3.....  | 54 |
| Tabel 4. 1.....  | 62 |
| Tabel 4. 2.....  | 63 |
| Tabel 4. 3.....  | 63 |
| Tabel 4. 4.....  | 64 |
| Tabel 4. 5.....  | 65 |
| Tabel 4. 6.....  | 66 |
| Tabel 4. 7.....  | 67 |
| Tabel 4. 8.....  | 68 |
| Tabel 4. 9.....  | 69 |
| Tabel 4. 10..... | 70 |
| Tabel 4. 11..... | 70 |
| Tabel 4. 12..... | 71 |
| Tabel 4. 13..... | 72 |
| Tabel 4. 14..... | 72 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada kecanggihan teknologi, banyaknya dana operasional, sarana dan prasarana yang memadai, namun tergantung juga pada aspek sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan mengupayakan sumber daya manusia yang berkualitas tentu mereka juga akan menunjukkan kontribusinya untuk memajukan perusahaan (Pradnyani et al., 2020). Kualitas sumber daya manusia menunjukkan kualitas dari perusahaan tersebut.

Peran sumber daya manusia menjadi modal atau aset utama bagi perusahaan karena sumber daya manusia menjadi komponen penting dalam menjalankan perusahaan. Adanya campur tangan manusia lebih dibutuhkan untuk mengendalikan lajur sebuah perusahaan dibanding teknologi modern. Sumber daya manusia dianggap lebih mampu menghasilkan performa kerja yang optimal bagi sebuah perusahaan (Azizah et al., 2023).

Sebuah perusahaan tentunya memiliki tujuan untuk memiliki karyawan yang berkinerja baik dan bermotivasi tinggi untuk bekerja secara terus menerus, sehingga perusahaan dapat menjadi tempat yang memungkinkan karyawan berkembang. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan. Dengan

menggunakan cara yang tepat, kinerja karyawan dapat ditingkatkan lebih baik. Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan (*reward*) ketika karyawan mencapai tujuannya dan sanksi (*punishment*) ketika karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik. Sistem *reward* dan *punishment* ini digunakan untuk memotivasi karyawan agar melakukan yang terbaik bagi perusahaan dengan tujuan memacu karyawan untuk berprestasi secara terus menerus (Wijaya, 2021).

Berdasarkan Undang Undang No. 17 Tahun (2023) tentang Kesehatan, sumber daya manusia kesehatan terdiri atas tenaga medis, tenaga kesehatan, tenaga pendukung atau penunjang kesehatan. Tenaga kesehatan dikelompokkan ke dalam tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisian medis, tenaga teknik biomedika, tenaga kesehatan tradisional, dan tenaga kesehatan lainnya yang ditetapkan oleh menteri.

Perawat merupakan kelompok SDM terbanyak di rumah sakit yang memiliki tanggung jawab penting dalam memberikan pelayanan kesehatan. Selain jumlahnya yang dominan (50%-60% dari seluruh tenaga kerja), perawat juga memberikan pelayanan 24 jam sehari, selama 7 hari serta mempunyai kontak dengan pasien (Kusnanto dalam Kau et al., 2022). Sebagai tenaga kesehatan yang paling banyak

berinteraksi pada pasien, perawat pada ruang rawat inap harus memperhatikan pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien.

Pelayanan keperawatan memainkan peranan yang sangat penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan, karena pelayanan keperawatan adalah salah satu indikator kualitas pelayanan kesehatan di suatu rumah sakit. Kinerja pelayanan keperawatan yang baik akan memiliki efek yang baik pula terhadap pelayanan kesehatan di rumah sakit, dan sebaliknya. Kinerja perawat tidak hanya dinilai dari kesediaan tenaga keperawatan untuk melakukan tindakan, tetapi juga dari kesediaan individu dalam melakukan tindakan karena memiliki dorongan atau motivasi. Oleh karena itu, motivasi sangat berpengaruh bagi kinerja seorang perawat dalam melakukan tindakan keperawatan secara efektif dan efisien. Manajerial keperawatan harus mampu menciptakan motivasi bagi para perawat, karena motivasi adalah salah satu unsur pengarah dalam fungsi manajemen. Manajerial keperawatan harus mampu mengenali dan mengetahui motivasi yang dibutuhkan oleh perawat. Motivasi akan menjadi pemicu bagi para staf perawat dalam melakukan asuhan keperawatan terhadap pasien secara efisien dan efisien (Bakri, 2017).

Rumah Sakit X merupakan badan usaha dibawah kepemilikan salah satu Yayasan di Soloraya. Rumah Sakit X sudah berdiri lebih dari 30 tahun yang mempunyai Visi dan Misi yang salah satunya berfokus pada pengembangan sumber daya manusia. Fokus Rumah Sakit X yang tertuang dalam salah satu misinya itu tentunya selaras dengan

pemikiran Rumah Sakit akan Sumber Daya Manusia yang menjadi aset penting yang harus diperhatikan.

Sumber daya manusia menjadi modal atau aset utama bagi rumah sakit, maka dari itu sumber daya manusia harus terus dikembangkan. Adanya persaingan untuk menarik dan mempertahankan bakat terbaik di industri pelayanan menjadi ancaman bagi Rumah Sakit X dalam mengembangkan sumber daya manusia. Menciptakan program kesejahteraan yang holistik untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja serta retensi karyawan menjadi salah satu strategi WO (*Weaknesses-Opportunities*) rumah sakit. Dalam peningkatan kinerja karyawan tentunya membutuhkan evaluasi. Evaluasi yang dilakukan rumah sakit yaitu dengan penilaian kinerja. Dalam penilaian kinerja, motivasi dan ketekunan kerja menjadi salah satu aspek dalam penilaian kinerja. Sebagai sumber daya manusia dengan jumlah terbanyak, kinerja perawat sangat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Maka dari itu manajemen perlu suatu strategi untuk meningkatkan motivasi kerja perawat.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti terkait dengan pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja perawat pada perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit tersebut.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan maka rumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah pemberian *reward* berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pada perawat ruang rawat inap Rumah Sakit X.
2. Apakah pemberian *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pada perawat ruang rawat inap Rumah Sakit X.
3. Apakah pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pada perawat ruang rawat inap Rumah Sakit X.

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ada maka tujuan penelitian dalam penelitian ini ialah:

1. Mengetahui pengaruh pemberian *reward* terhadap motivasi kerja pada perawat ruang rawat inap Rumah Sakit X.
2. Mengetahui pengaruh pemberian *punishment* terhadap motivasi kerja pada perawat ruang rawat inap Rumah Sakit X.
3. Mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap motivasi kerja pada perawat ruang rawat inap Rumah Sakit X.

#### D. Manfaat Penelitian

##### 1. Bagi Rumah Sakit

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi rumah sakit sebagai bahan pertimbangan dalam pemberian *reward* dan *punishment* sehingga dapat menjadi motivasi kerja.

##### 2. Bagi Institusi pendidikan

Sumber ilmu untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa mengenai sumber daya manusia.

##### 3. Bagi Peneliti

Dasar dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Rumah Sakit**

Rumah sakit merupakan suatu bagian menyeluruh (integrasi) dari organisasi dan medis yang berfungsi memberikan pelayanan kesehatan yang lengkap kepada masyarakat, baik untuk pengobatan maupun pencegahan. *Output* layanan rumah sakit mencakup pelayanan keluarga dan lingkungan. Selain itu, rumah sakit juga berfungsi sebagai pusat pelatihan tenaga kesehatan dan penelitian biososial. Rumah sakit adalah organisasi yang unik dan kompleks karena memiliki sifat dan ciri khusus dalam proses menghasilkan jasa medik dan memiliki berbagai kelompok profesi yang bekerja sama untuk melayani penderita. Selain melaksanakan fungsi pelayanan kesehatan masyarakat, rumah sakit juga memiliki fungsi pendidikan dan penelitian (Adhani, 2016).

##### **a. Klasifikasi rumah sakit**

Menurut Adhani (2016) klasifikasi rumah sakit adalah pengelompokan rumah sakit berdasarkan pelayanan, sumber daya manusia, peralatan dan bangunan dan sarana. Sesuai dengan beban kerja dan fungsinya Rumah Sakit Umum (RSU) diklasifikasikan menjadi rumah sakit kelas A, B, C, dan D. Rumah Sakit Umum Kelas D diklasifikasikan menjadi RSU Kelas D dan

RSU Kelas D Pratama. Sementara untuk Rumah Sakit Khusus (RSK) diklasifikasi menjadi RSK Kelas A, Kelas B dan Kelas C.

Adapun klasifikasi RSU sebagai berikut:

- 1) Rumah sakit umum kelas A adalah rumah sakit yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik spesialistik luas dan subspesialistik luas. RSU Kelas A paling sedikit meliputi pelayanan medik yang terdiri dari gawat darurat, medik spesialis dasar, medik spesialis penunjang, medik spesialis lain, medik subspesialis dan medik spesialis gigi dan mulut. Pelayanan gawat darurat harus diselenggarakan 24 jam sehari secara terus menerus. Pelayanan medik spesialis dasar lengkap, pelayanan medik spesialis penunjang lengkap, pelayanan medik spesialis lain lengkap. Pelayanan medik subspesialis lengkap dan pelayanan medik spesialis gigi dan mulut lengkap.
- 2) Rumah sakit umum kelas B adalah rumah sakit yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik sekurang-kurangnya 12 spesialistik dan subspesialistik terbatas. Pelayanan medik paling sedikit terdiri pelayanan gawat darurat yang harus diselenggarakan 24 jam sehari secara terus menerus. Pelayanan medik spesialis dasar lengkap, pelayanan medik spesialis penunjang lengkap, pelayanan medik spesialis lain paling sedikit 8 pelayanan. Pelayanan medik subspesialis paling sedikit 2 pelayanan

dari 4 subspesialis dasar. Pelayanan medik spesialis gigi dan mulut paling sedikit 3 pelayanan yang meliputi bedah mulut, konservasi/ endodonsi dan orthodonti.

- 3) Rumah sakit kelas C adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medis 4 spesialisistik dasar. Pelayanan medik paling sedikit terdiri pelayanan gawat darurat yang harus diselenggarakan 24 jam sehari secara terus menerus. Pelayanan medik spesialis dasar lengkap, pelayanan medik umum meliputi pelayanan medik dasar, medik gigi mulut, kesehatan ibu dan anak, dan keluarga berencana. Pelayanan medik spesialis penunjang meliputi pelayanan anestesiologi, radiologi dan patologi klinik. Pelayanan medik spesialis gigi dan mulut paling sedikit berjumlah 1 pelayanan.
- 4) Rumah sakit kelas D adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik dasar dan minimal 2 spesialisistik dasar. Pelayanan medik paling sedikit terdiri pelayanan gawat darurat yang harus diselenggarakan 24 jam sehari secara terus menerus. Pelayanan medik spesialis dasar paling sedikit 2 dari 4 pelayanan. Pelayanan medik spesialis penunjang meliputi pelayanan radiologi dan laboratorium. Pelayanan medik umum meliputi pelayanan medik dasar, medik gigi mulut, kesehatan ibu dan anak, dan keluarga berencana.

- 5) Rumah sakit umum kelas D Pratama, didirikan dan diselenggarakan untuk menjamin ketersediaan dan meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan kesehatan tingkat kedua.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, klasifikasi rumah sakit umum terdiri atas:

- 1) Rumah sakit umum kelas A merupakan rumah sakit umum yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 250 (dua ratus lima puluh) buah.
- 2) Rumah sakit umum kelas B merupakan rumah sakit umum yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 200 (dua ratus) buah.
- 3) Rumah sakit umum kelas C merupakan rumah sakit umum yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 100 (seratus) buah.
- 4) Rumah sakit umum kelas D merupakan rumah sakit umum yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 50 (lima puluh) buah.

Sementara rumah sakit khusus hanya dapat menyelenggarakan pelayanan kesehatan sesuai bidang kekhususannya dan bidang lain yang menunjang kekhususan tersebut (Adhani, 2016). Pada Peraturan Menteri Kesehatan No. 3 Tahun 2020 tentang

Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, klasifikasi rumah sakit khusus terdiri atas:

- 1) Rumah sakit khusus kelas A merupakan Rumah Sakit khusus yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 100 (seratus) buah.
- 2) Rumah sakit khusus kelas B merupakan Rumah Sakit khusus yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 75 (tujuh puluh lima) buah.
- 3) Rumah sakit khusus kelas C merupakan Rumah Sakit khusus yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 25 (dua puluh lima) buah.

b. Tugas dan fungsi

Menurut Adhani (2016) rumah Sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Artinya, setiap kegiatan pelayanan kesehatan yang diberikan oleh tenaga kesehatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit, dan memulihkan kesehatan. Untuk menjalankan tugas sebagaimana di atas rumah sakit mempunyai fungsi:

- 1) Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
- 2) Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua/ tingkat lanjut dengan teknologi spesialisik, dan ketiga/

teknologi kesehatan subspesialistik, sesuai kebutuhan medis.

- 3) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam memberikan pelayanan kesehatan.
- 4) Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memerhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

c. Karakteristik rumah sakit

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang kompleks, unik, padat modal, padat teknologi, padat karya dimana banyak kalangan profesional bekerja disana. Rumah sakit juga padat masalah dan sering ada keluhan pasien. Karyawan rumah sakit sering berhubungan dengan orang yang beremosi labil karena sedang sakit apalagi disertai dengan ketidakpastian dan biaya tinggi. Semua kegiatan di rumah sakit bersifat urgen, pelayanan 24 jam sepanjang tahun, kesalahan tidak dapat ditoleransi. Karena karakteristik tersebut di atas maka rumah sakit disebut juga sebagai "*city in the city*" (Adhani, 2016). Struktur organisasi rumah sakit paling sedikit terdiri atas unsur pemimpin, unsur pelayanan medis, unsur keperawatan, unsur penunjang medis dan nonmedis, unsur pelaksanaan administratif, dan unsur operasional. Pimpinan rumah sakit dijabat oleh tenaga medis,

tenaga kesehatan, tenaga profesional yang memiliki kompetensi manajemen rumah sakit (Undang-Undang No 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan).

d. Badan hukum rumah sakit

Rumah sakit pemerintah dapat berbadan hukum Unit Pelaksana Teknis, RS Perjan atau perusahaan jawatan, ataupun Badan Layanan Umum/ Badan Layanan Umum Daerah yang dapat mengelola ketenagaan dan keuangan lebih mandiri. Dahulu rumah sakit swasta hanya boleh berbentuk badan hukum yayasan (not for profit) namun sejak 1990 diperbolehkan juga berbentuk badan hukum lainnya (Permenkes nomor 84/Menkes/Per/II/1990). Kini banyak rumah sakit swasta berbentuk Perusahaan Terbatas (PT) yang sering disebut "for profit". Jadi jasa kesehatan boleh menjadi komoditas bisnis, namun tetap memiliki fungsi sosial, sesuai dengan Undang-Undang RI No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Adhani, 2016).

e. Visi dan misi

Agar suatu rumah sakit dapat hidup dan tumbuh subur dalam persaingan pasar secara global, rumah sakit harus mengadopsi suatu strategi luas yang memberinya suatu keuntungan kompetitif berkelanjutan. Manajemen strategi yang berkaitan dengan mutu total adalah untuk meningkatkan kemampuan rumah sakit guna memperoleh keuntungan kompetitif dalam

pasar. Pendekatan mutu total adalah cara terbaik untuk meningkatkan efisiensi secara terus-menerus dan penghematan biaya di seluruh rantai biaya kegiatan rumah sakit, sementara secara simultan meningkatkan sifat pelayanan yang membedakannya dalam pasar. Mutu total juga dapat meningkatkan kesempatan suatu rumah sakit menjadi pemimpin dalam suatu segmen pasar tertentu. Untuk mengerti manajemen strategi, pertama-tama seseorang harus mengerti konsep strategi organisasi (Adhani, 2016).

Strategi organisasi ialah pendekatan-pendekatan yang diadopsi organisasi guna memastikan unjuk kerja yang berhasil dalam pasar. Pendekatan ini dinyatakan sebagai perencanaan strategi. Jadi, manajemen strategi adalah manajemen yang merupakan dasar dari semua tindakan, kegiatan, dan keputusan tentang apa yang paling mungkin dalam suatu kerangka kerja yang layak, guna memastikan keberhasilan unjuk kerja dalam pasar. Agar suatu rumah sakit berhasil dalam pelayanannya secara menyeluruh, pimpinan rumah sakit perlu melakukan perencanaan strategi. Perencanaan strategi adalah proses yang dilakukan rumah sakit mengembangkan visi misi, menetapkan tujuan jangka panjang (kecenderungan masa depan), pengembangan program strategis, penetapan prioritas, analisis "SWOT, analisis celah, masalah strategis, rencana tindakan terpadu, dan penerapan (Adhani, 2016).

## 2. *Reward*

### a. Pengertian *reward*

Menurut Kasmir dalam Saleh & Mardiana (2021) *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* merupakan salah satu alat pengendalian terpenting yang digunakan untuk membangkitkan semangat atau memotivasi karyawannya dalam bertindak agar mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan.

*Reward* akan diberikan bila suatu perbuatan baik telah tercapai, merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi pekerja, selain itu juga bertujuan agar pekerja menjadi lebih giat untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja yang telah dicapai. *Reward* merupakan bentuk penghargaan atau pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan baik berbentuk finansial maupun non finansial. Penghargaan adalah salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antara staf dengan pimpinan perusahaan untuk pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disepakati. Penghargaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pekerja karena pekerja akan merasa bahwa pekerjaannya dihargai sehingga meningkatkan kinerjanya. Penghargaan dan kinerja

tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja pekerja. Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*, maka dengan metode ini pekerja akan melakukan perbuatan baik atau mencapai prestasi kerja tertentu (Ningsih et al., 2022).

b. Indikator

Indikator *reward* menurut Siagian dalam Paper Academia yang di kutip oleh Suparmi & Septiawan (2019) yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Upah
- 3) Peluang promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Rekan kerja.

Sedangkan menurut Azizah, et al., (2023) indikator dari *reward* terdiri dari:

- 1) Gaji dan bonus
- 2) Pengembangan karier
- 3) Penghargaan yang bersifat psikologis dan sosial
- 4) Kesejahteraan.

c. Jenis *reward*

Menurut Mahsun yang dikutip oleh Suparmi dan Septiawan (2019) pada dasarnya ada dua tipe jenis penghargaan atau *reward* yaitu:

- 1) *Social reward*

*Social reward* adalah pujian dan pengakuan diri dari dalam dan luar organisasi, yang merupakan faktor *extrinsic reward* yang diperoleh dari lingkungannya, seperti *financial* materi, dan piagam penghargaan.

## 2) *Psychic reward*

*Psychic reward* datang dari *self esteem* (berkaitan dengan harga diri), *self satisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai. *Psychic reward* adalah *intrinsic reward* yang datang dari dalam diri seseorang. Seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

Untuk meningkatkan produktivitas organisasi maka perusahaan perlu mendesain organisasi, mendesain pekerjaan dan mendesain lingkungan kerja agar memberi kenyamanan dan membuat pekerja bersemangat serta mendapat kepuasan dalam bekerja.

### d. Tujuan dan dampak pemberian *reward*

Menurut Ningsih, et al., (2022) pemberian *reward* kepada karyawan memiliki tujuan dan dampak yang akan dirasakan karyawan tersebut, yaitu:

- 1) Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima karyawan.
- 2) Untuk memenuhi keinginan karyawan sesuai kesepakatan dalam perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerjanya.
- 3) Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa perusahaan mampu membayar *reward* dan berbagai penghargaan yang lain tepat waktu.
- 4) Sebagai penjelasan kepada pihak stakeholders bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditasnya (kemampuan perusahaan memenuhi kewajiban jangka pendek secara tepat waktu).
- 5) Mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Sedarmayanti dalam Maria, et al., (2022), bahwa sistem penghargaan/ imbalan yang dilakukan oleh organisasi (perusahaan) mempunyai tujuan sebagai berikut:

- 1) Mendukung pencapaian strategi dan sasaran jangka pendek organisasi, memastikan bahwa organisasi memiliki pegawai terampil, kompeten, dan berkomitmen sesuai dengan kebutuhan.
- 2) Membantu mengomunikasikan nilai-nilai dan harapan (sasaran) kinerja organisasi.

- 3) Mendukung manajemen dan perubahan budaya dengan menyesuaikan budaya gaji dengan budaya perusahaan dan memastikan bahwa manajemen imbalan sejalan dengan budaya organisasi yang ada atau yang diinginkan dan membantu organisasi merespons perubahan.
- 4) Mengarahkan dan mendukung perilaku yang diinginkan dengan menciptakan jenis perilaku yang diberi imbalan dan menetapkan cara pemberian imbalan melalui penggajian kinerja atau penggajian variabel serta proses manajemen kinerja.
- 5) Mendorong kinerja bernilai lebih dengan memfokuskan pada penggajian kinerja dan skema gain sharing (sistem penghargaan berdasarkan produktivitas yang dicapai pada bidang-bidang yang memungkinkan dicapainya nilai lebih secara maksimal).
- 6) Memajukan pengembangan berkelanjutan melalui skema gaji yang dikaitkan dengan kompetensi dan gaji berbasis keterampilan, *broadbanding*, dan manajemen kinerja efektif.
- 7) Memotivasi semua anggota organisasi mulai dari tenaga kasar di pabrik sampai ke dewan direksi melalui kombinasi imbalan finansial dan non finansial yang tepat.
- 8) Mencapai prinsip keadilan dengan memberi imbalan sesuai kompetensi dan kontribusi pegawai secara konsisten.

Prinsip keadilan dengan memberi imbalan sesuai kompetensi dan kontribusi pegawai secara konsisten.

e. Prinsip *reward*

Sebagaimana yang dikutip oleh kompeni dalam Ningsih, et al., (2022) bahwa prinsip-prinsip *reward* dari beberapa pendapat adalah:

- 1) Hadiah harus benar-benar berhubungan dengan prestasi kerja yang dicapai.
- 2) Hadiah yang berbentuk materi hendaknya diberikan secara spontan, artinya jangan sampai ditangguhkan terlalu lama.
- 3) Dalam pemberian hadiah hendaknya mempertimbangkan efek psikologis, bukan pada pekerja yang menerima saja tetapi juga bagi yang tidak menerima.
- 4) Hadiah hendaknya disesuaikan dengan keadaan dan sifat dari aspek yang menunjukkan keistimewaan prestasi kerjanya.
- 5) Pada saat pemberian hadiah hendaknya dijelaskan secara rinci alasan pemberian hadiah tersebut.
- 6) Dalam pemberian hadiah hendaknya sistematis artinya membuat catatan dan bersifat menetap.
- 7) Hadiah yang diberikan tidak berlebihan. Pemberian *reward* harus difokuskan pada perilaku yang tepat.

f. Prinsip *reward*

Menurut Yuliani (2023) komponen-komponen kompensasi adalah sebagai berikut.

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

4) Kompensasi

Kompensasi Tidak langsung (*Fringe Benefit*). *Fringe benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan, Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti asuransi-asuransai, tunjangan-tunjungan, uang Pensiun.

### 3. *Punishment*

#### a. Pengertian

Menurut Mangkunegara dalam Suparmi dan Septiawan (2019) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

*Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh pekerja karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan. Pada saat awal masuk sebagai pekerja, biasanya diminta menandatangani perjanjian kerja dimana tercantum kesanggupannya untuk bekerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. *Punishment* biasanya dilakukan ketika apa yang menjadi target tertentu tidak tercapai atau ada perilaku pekerja yang tidak sesuai dengan norma-norma yang ditetapkan organisasinya. Tujuan diberikan *punishment* adalah untuk menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya tidak melakukan perbuatan yang tidak sesuai di perusahaannya.

Hukuman merupakan sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum (Ningsih, et al., 2022).

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson yang dikutip oleh Suparmi dan Septiawan (2019) *punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu.

b. Tujuan *punishment*

Menurut Wiyani dalam Wijaya (2021), fungsi *punishment* atau hukuman adalah sebagai berikut:

- 1) Hukuman adalah menghalangi. Hukuman menghalangi pengulangan tindakan yang tidak diinginkan oleh masyarakat.
- 2) Hukuman adalah mendidik. Sebelum anak mengerti peraturan, mereka dapat belajar bahwa tindakan tertentu benar dan yang lain salah dengan mendapat hukuman.
- 3) Memberi motivasi untuk menghindari perilaku yang tidak diterima oleh masyarakat. Pengetahuan tentang akibat-akibat tindakan yang salah perlu sebagai motivasi untuk menghindari kesalahan tersebut.

c. Jenis-jenis *punishment*

Menurut rivai dalam Daryanto & Suryanto (2022), jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut:

- 1) Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- 2) Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. Sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- 3) Hukuman berat, dengan jenis: Penurunan pangkat atau demosi. Pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

Sedangkan menurut Sugianingrat & Sarmawa (2024), terdapat beberapa bentuk *punishment* yang dapat diterapkan untuk menjaga keberlangsungan organisasi, seperti penundaan kenaikan pangkat, mutasi, demosi, pemberhentian sementara dari pekerjaan, pemberhentian kerja sementara, dan pemberhentian permanen. Secara ringkas penjelasan masing-masing bentuk *punishment* dijelaskan sebagai berikut.

#### 1) Penundaan kenaikan pangkat

Salah satu bentuk *punishment* yang sering dilakukan dalam organisasi baik untuk pegawai swasta maupun pegawai negeri adalah menunda usulan atau kenaikan pangkat

karyawan. Karyawan yang seharusnya secara berkala mendapatkan kenaikan pangkat/ golongan, namun karena melakukan pelanggaran maka usulannya atau pangkat/ golongannya ditanggihkan.

## 2) Mutasi

Bentuk lain yang juga sering dilakukan adalah melakukan mutasi. Tindakan ini masih lebih baik karena pangkat/ golongan serta gaji yang diterima tidak berubah, namun kondisi dan situasi pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan mungkin tidak sebaik di tempat sebelumnya. Biasanya mutasi dilakukan ke tempat-tempat yang agak jauh dan sulit.

## 3) Demosi

Demosi merupakan istilah dimana pangkat/ golongan atau jabatan diturunkan dari sebelumnya. Sanksi ini tentu lebih berat dari sanksi sebelumnya, dimana dalam hal ini seluruh penerimaan imbalan kerja (gaji, tunjangan, dan lain-lain) akan berkurang.

## 4) Pemberhentian sementara dari pekerjaan

Bentuk *punishment* berikutnya adalah pemberhentian dari pekerjaan untuk sementara waktu sesuai kebijakan pemberi sanksi. Karyawan masih tercatat sebagai karyawan, namun dalam batas waktu tertentu tidak menerima job (pekerjaan). *Punishment* seperti ini sering disebut sebagai hukuman

jabatan. Kompensasi masih tetap diterima sesuai kebijakan organisasi.

5) Pemberhentian kerja sementara

Bentuk *punishment* yang lebih berat lagi adalah pemberhentian untuk sementara waktu (batas waktu tertentu sesuai kebijakan organisasi). Artinya, karyawan diberhentikan untuk sementara, dan jika diperlukan akan ditarik untuk dipekerjakan kembali. Selama diberhentikan untuk sementara karyawan tidak menerima hak apa-apa, dan baru menerima haknya jika telah bekerja kembali.

6) Pemberhentian kerja permanen

*Punishment* terberat adalah pemberhentian kerja secara permanen (pemutusan hubungan kerja/ PHK). Pemutusan hubungan kerja secara permanen ini dapat dilakukan apabila telah melewati tahapan-tahapan penerapan *punishment*, atau dengan alasan organisasi yang sangat kuat, misalnya organisasi mengalami kebangkrutan, tidak mampu lagi membayar karyawan, atau organisasi sudah tidak beroperasi lagi.

d. Indikator *punishment*

Menurut Siagian yang dikutip oleh Suparmi dan Setiawan (2019) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu:

1) Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi

- 2) Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan
- 3) Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan
- 4) Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

Menurut Purwanto dalam Pradnyani et al., (2020) indikator *punishment* yaitu:

- 1) Tata tertib
- 2) Larangan
- 3) Disiplin
- 4) Teguran
- 5) Hukuman

e. Mekanisme pemberian *punishment*

*Punishment* yang diberikan selalu didasarkan atas kesalahan yang dilakukan, maka mekanisme pemberian *punishment* adalah:

- 1) Pemberian *punishment* yang langsung berpengaruh pada finansial pekerja misalnya seperti pemotongan atau penghentian gaji, tunjangan atau bonus.
- 2) Pemberian *punishment* tidak langsung berpengaruh pada finansial, namun membawa dampak psikologis pekerja, misalnya seperti tenaga perawat melakukan tindakan keperawatan yang salah yang akhirnya berdampak pada

tuntutan hukum, sehingga kepada pekerja diberikan surat peringatan untuk tidak boleh aktif bekerja.

f. Dasar-dasar acuan pemberian *punishment*

Menurut Ningsih, et al., (2022) dasar acuan dalam pemberian *punishment* ialah:

- 1) Pemberian *punishment* harus melihat bukti nyata yang memiliki nilai otentik yang sah terkait pelanggarannya artinya harus secara logis berhubungan dengan tingkah laku yang salah baik tipe maupun besarnya.
- 2) Bahwa pelanggaran yang telah dilakukan pekerja telah menyebabkan kerugian pada perusahaan secara finansial maupun non finansial.
- 3) Pelanggaran telah dilakukan berulang-ulang dan bersifat disengaja.
- 4) Pelanggaran yang telah dilakukan telah tercatat dalam berita acara pelanggaran dan diproses oleh manajemen untuk dituntaskan.

g. Solusi untuk menghindari *punishment*

Menurut Faida (2019) solusi untuk menghindari *punishment* ialah:

- 1) Membangun konsep dan pribadi yang disiplin semenjak awal bekerja, dan mengedepankan semangat kerja yang suportif.

- 2) Membangun komunikasi yang harmonis dengan sesama rekan kerja dan juga pimpinan dengan konsep hubungan kekeluargaan namun tetap patuh pada peraturan.
- 3) Tidak mudah terpancing emosi atau pendapat ide-ide pemikiran yang hanya melihat dari sudut pandang sepihak.
- 4) Selalu berpikir positif dalam melihat setiap masalah, termasuk berpikiran positif pada diri sendiri.
- 5) Jika ada waktu kosong memanfaatkan ke hal yang positif seperti membaca, membaca data di internet sehingga mampu menambah atau meningkatkan wawasan karyawan

#### 4. Motivasi

##### a. Pengertian motivasi

Menurut Adha, et.al., yang dikutip oleh Supardi (2023) motivasi kerja menjadi daya penggerak yang diberikan kepada karyawan sehingga mampu menumbuhkan kegairahan kerja yang ditunjukkan pada kemampuan bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya.

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan atau alasan. Motif ialah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia, yang menyebabkan manusia bertindak atau melakukan sesuatu. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup.

Dengan kata lain, motivasi adalah sebuah proses untuk mencapai suatu tujuan (Donsu, 2017).

Motivasi adalah suatu dorongan psikologis yang menimbulkan perilaku tertentu dimana dorongan tersebut ikut menentukan intensitas, arah, ketekunan serta ketahanan atas perilakunya sesuai dengan tujuan/ sasaran yang ditetapkan. Tanpa ada kemauan dan motivasi, maka tugas tidak mungkin akan diselesaikan (Bakri, 2017).

Sedangkan menurut Winardi dalam Supardi (2023) menjabarkan motivasi kerja sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan secara individu maupun pengaruh dari luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya baik secara positif ataupun negatif.

Pengertian dari motivasi sendiri ialah adanya sebuah dorongan untuk melakukan sesuatu pada perilaku seseorang. Motivasi memiliki implikasi penting bagi manajemen untuk mencapai tujuan *strategik* organisasi melalui tingkat kinerja karyawan. Tetapi, tidak selalu berjalan sesuai harapan pada perusahaan yang menerapkan *reward* dan *punishment* (Kurnia et al., 2022).

b. Tujuan motivasi

Secara individual motivasi seseorang merupakan hal yang personal, satu dengan yang lainnya berbeda. Mereka menempatkan dan mendasarkan atas nilai-nilai tertentu sesuai dengan pandangan dan dasar hidupnya. Meskipun demikian

secara mendasar atau hakiki, tujuan motivasi siapapun adalah untuk mendapatkan sesuatu atau terhindar dari sesuatu. Mendapatkan sesuatu tentu saja cenderung konteksnya positif, dan terhindar sesuatu cenderung konteksnya negatif seperti hukuman. Menurut Hasibuan dalam Donsu (2017) mengungkapkan bahwa tujuan motivasi adalah:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil, jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

c. Fungsi motivasi

Menurut Sardiman dalam Donsu (2017) fungsi motivasi ada tiga, yaitu mendorong manusia untuk berbuat, dimana motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang dikerjakan. Kedua, menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. Terakhir, sebagai seleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

d. Metode motivasi

Bagaimana membangun motivasi yang baik, dilihat dari caranya ada dua metode. Pertama, sebagai motivasi langsung (*direct motivation*). Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya. Kedua, sebagai motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya (Donsu, 2017).

e. Jenis motivasi

Menurut Donsu (2017) secara umum motivasi digolongkan ke dalam dua jenis:

1) Motivasi positif

Motivasi positif adalah dorongan atau niat untuk mendapatkan sesuatu yang positif atau baik. Contoh dari motivasi positif, seseorang tergerak untuk berbuat sesuatu karena ingin mendapatkan hadiah, tambahan pendapatan, nilai yang bagus, dan sejenisnya. Perbuatan yang dilakukan dalam konteks ini senantiasa dalam kepositifan atau kebaikan. Dengan kata lain, yang baik saja tidak cukup untuk menggapai tujuan, tetapi harus disertai dengan perbuatan, cara, dan perilaku yang baik pula.

2) Motivasi negatif

Sedangkan motivasi negatif adalah dorongan atau niat yang didasari oleh keinginan yang negatif atau tidak baik. Pendapat lain dalam jenis motivasi negatif termasuk seseorang yang tergerak berbuat sesuatu karena adanya dorongan agar terhindar dari hukuman (*punishment*). Individu memunyai maksud negatif ingin mencelakai seseorang termasuk dalam motivasi negatif. Berniat untuk korupsi, mengurangi timbangan agar untung, juga termasuk contoh dari motivasi negatif.

f. Indikator motivasi

Menurut Mangkunegara dalam Supardi (2023), indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja terdiri dari:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Dan rekan kerja yang dipilih.

Menurut teori Abraham Maslow dalam Novel et al., (2023) hirarki tingkat kebutuhan yang menjadi landasan teori motivasi yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan penghargaan
- 5) Aktualisasi diri

g. Faktor motivasi

Menurut Sunyoto dalam Supardi (2023) tujuh faktor motivasi kerja meliputi:

- 1) Promosi
- 2) Prestasi kerja
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Penghargaan
- 5) Tanggung jawab
- 6) Pengakuan
- 7) Keberhasilan dalam bekerja.

Menurut Tahir, et al., (2023) faktor dari motivasi dibagi menjadi 2 yaitu:

1) Faktor Internal antara lain:

a) Harga diri dan prestasi

Merupakan motivasi bagi mereka yang menghabiskan tenaganya untuk mencapai prestasi, mengembangkan kreativitas dan meningkatkan harga diri.

b) Kebutuhan

Segala bentuk motivasi yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ilmiah melalui pencapaian kesejahteraan

c) Harapan

Bentuk dasar keyakinan dan motivasi akan apa yang ingin bekerja dengan baik dan motivasi mereka ingin memastikan bahwa sesuatu yang berkualitas tinggi dihasilkan

d) Kepuasan kerja

Merupakan motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu

2) Faktor eksternal antara lain

a) Jenis dan sifat pekerjaan

Merupakan dorongan seseorang untuk mengerjakan jenis serta pekerjaan tertentu.

b) Kelompok kerja

Organisasi dimana orang-orang ingin bekerja untuk menghasilkan pendapatan untuk kebutuhan sehari-hari

c) Kondisi kerja

Kondisi yang memungkinkan anda untuk bekerja seperti yang diharapkan (berguna) dan bekerja dengan baik

d) Keamanan dan keselamatan kerja.

e) Perlindungan yang diberikan oleh organisasi untuk memastikan keselamatan dan keamanan orang-orang di tempat kerja

f) Hubungan interpersonal

Hubungan dengan lingkungan kerja antar rekan kerja, atasan ataupun bawahan dalam hal ini setiap orang dalam organisasi dihargai dan dihormati untuk menciptakan lingkungan

h. Pengukuran motivasi

Menurut Sunyoto dalam Tahir, et al., (2023) Pengukuran motivasi kerja ialah:

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memiliki tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for*

*achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan cenderung untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

- 2) Kebutuhan akan diafiliasi (*need for affiliation*) adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari Individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain

## B. Penelitian yang Relevan

Berdasarkan penelusuran pustaka yang penulis lakukan, penulis memiliki referensi dari penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan penelitian ini. Adapun penelitian yang berhubungan antara lain yaitu:

Tabel 2.1

## Tabel Penelitian yang Relevan

| No | Penulis                                                                             | Judul                                                                                                                             | Desain                                                                                                                                                                                    | Hasil                                                                                                                                                                | Perbedaan                                                                                                               |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Andi<br>Mardiana<br>dan Asrin<br>Saleh<br>(2021)                                    | Pemberian<br><i>Reward</i><br>Terhadap<br>Peningkatan<br>Motivasi Kerja<br>Karyawan<br>dalam<br>Perspektif<br>Islam               | Desain: literatur<br>review<br>Variabel: <i>reward</i> ,<br>motivasi<br>Instrumen: buku,<br>jurnal, karya ilmiah,<br>situs intern                                                         | Pemberian<br><i>reward</i><br>berpengaruh<br>terhadap<br>peningkatan<br>motivasi kerja<br>karyawan                                                                   | Pada penelitian<br>ini<br>menggunakan<br>desain literatur<br>review. Tidak<br>meneliti<br>variabel<br><i>punishment</i> |
| 2  | G.A.A.I<br>Pradnyani,<br>P.I.<br>Rahmawati<br>dan N.M.<br>Suci<br>(2020)            | Pengaruh<br><i>Reward</i> dan<br><i>Punishment</i><br>Terhadap<br>Motivasi Kerja<br>Karyawan<br>pada CV<br>Ayudya<br>Tabanan Bali | Desain: kuantitatif<br>Sampel: Seluruh<br>karyawan CV<br>Ayudya Tabanan<br>Bali<br>Variabel: <i>reward</i> ,<br><i>punishment</i> , dan<br>motivasi<br>Instrumen:<br>kuesioner            | Ada pengaruh<br>positif dan<br>signifikan dari<br><i>reward</i> dan<br><i>punishment</i><br>terhadap<br>motivasi kerja<br>baik secara<br>parsial maupun<br>simultan. | Pada penelitian<br>ini<br>menggunakan<br>sampel<br>penelitian<br>seluruh<br>karyawan CV<br>Ayudya<br>Tabanan Bali       |
| 3  | Nesia<br>Nanda<br>Kurnia,<br>Renny<br>Husnaiti,<br>dan Yoko<br>Tristiarto<br>(2022) | Pengaruh<br><i>Reward</i> dan<br><i>Punishment</i><br>Terhadap<br>Motivasi Kerja<br>Karyawan<br>pada PT.<br>Deraya                | Desain: kuantitatif<br>Sampel: karyawan<br>PT Deraya<br>Variabel: <i>reward</i> ,<br><i>punishment</i> ,<br>motivasi<br>Instrumen:<br>kuesioner<br>Analisa: deskriptif<br>dan inferensial | <i>Reward</i> dan<br><i>punishment</i><br>memiliki<br>pengaruh<br>signifikan positif<br>terhadap<br>motivasi kerja                                                   | Pada penelitian<br>ini<br>menggunakan<br>sampel<br>penelitian<br>seluruh<br>karyawan PT<br>Deraya.                      |

| No | Penulis                                              | Judul                                                                                                                                                               | Desain                                                                                                                                                                            | Hasil                                                                                                                             | Perbedaan                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4  | Alfiah Azizah, Hamid Halin, Shafiera Lazuardi (2023) | Pengaruh <i>Reward, Punishment</i> dan Disiplin Kerja Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Pada perawat Instansi Rawat Inap Rumah Sakit Myria Palembang Kinerja Perawat | Desain: kuantitatif<br>Sampel: perawat rawat inap RS Myria Palembang<br>Variabel: <i>reward, punishment, disiplin</i><br>Instrumen: kuesioner<br>Analisa: Regresi linier berganda | Secara parsial dan simultan <i>reward, punishment, disiplin</i> kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. | Pada penelitian ini tidak meneliti variabel motivasi namun meneliti disiplin kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan sampel perawat rawat inap RS Myria Palembang. Penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda. |
| 5  | Juliati dan Aisyah (2022)                            | Hubungan Pemberian <i>Reward</i> Terhadap Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Dr. RM. Djoelham Binjai Tahun 2021                                                  | Desain: kuantitatif<br>Sampel: Perawat di Rumah Sakit Dr. RM. Djoelham Binjai.<br>Variabel: <i>reward, motivasi</i><br>Instrumen: kuesioner<br>Analisa: cross sectional           | Ada hubungan pemberian <i>reward</i> terhadap motivasi kerja perawat di rumah sakit umum daerah Dr. RM. Djoelham Binjai           | Perawat di Rumah Sakit Dr. RM. Djoelham Binjai. Pada penelitian ini tidak meneliti variabel <i>punishment</i> . Menggunakan analisa cross sectional                                                                                         |
| 6. | Suparmi dan Vicky                                    | <i>Reward dan Punishment</i>                                                                                                                                        | Desain: kuantitatif<br>Sampel: karyawan                                                                                                                                           | Terdapat pengaruh yang                                                                                                            | Perbedaan variabel yang                                                                                                                                                                                                                     |

| No | Penulis                   | Judul                                                                                         | Desain                                                                                                                                                                                                              | Hasil                                                                                                                                                             | Perbedaan                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Septiawan (2019)          | Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Unggaran.                | bagian <i>spinning</i> , <i>weaving</i> , <i>finishing</i> PT Dunia Setia Sandang Asli IV Variabel: <i>reward</i> , <i>punishment</i> , kinerja Instrumen: kuesioner dan wawancara Analisa: regresi linier berganda | positif dan signifikan antara <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan. | akan di teliti yaitu pada penelitian ini tidak membahas motiivasi kerja namun membahas kinerja. Penelitian ini menggunakan sampel karyawan bagian <i>spinning</i> , <i>weaving</i> , <i>finishing</i> PT Dunia Setia Sandang Asli. Penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda. |
| 7. | Ludfi Ferry Wijaya (2021) | Sistem <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan | Desain: literatur review Variabel: <i>reward</i> , <i>punishment</i> , kinerja Instrumen: buku, jurnal                                                                                                              | <i>Reward</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Punishment</i> mempunyai pengaruh terhadap kinerja                                 | Penelitian ini menggunakan desain literatur review. Variabel pada penelitian ini tidak meneliti motivasi namun meneliti kinerja.                                                                                                                                                               |

| No | Penulis                       | Judul                                                                               | Desain                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Hasil                                                                                                                                              | Perbedaan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8. | Supardi<br>(2023)             | Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan J&T Express | Desain: deskriptif kuantitatif<br>Sampel: karyawan J&T Express<br>Variabel: <i>reward</i> , <i>punishment</i> , motivasi<br>Instrumen: kuesioner<br>Analisa: uji asumsi klasik menggunakan uji multikolenieritas dan uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis | Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Express baik secara simultan maupun secara parsial. | Pada penelitian menggunakan sampel penelitian pada karyawan J&T Express. Dan terdapat variabel kepuasan kerja, dan kinerja, namun tidak meneliti variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> . Penelitian ini menggunakan analisa uji asumsi klasik menggunakan uji multikolenieritas dan uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis |
| 9  | Hafsa Yusuf, Abdul Kadir Ali, | Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap                               | Desain: kuantitatif<br>Sampel: pegawai kantor kecamatan tidore selatan kota                                                                                                                                                                                                                           | <i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap                                                                                                      | Pada penelitian menggunakan sampel penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

| No | Penulis                                                 | Judul                                                                                                 | Desain                                                                                                                                                                                                  | Hasil                                                                                                                                                                                                            | Perbedaan                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Yusuf Kamis (2023)                                      | Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan                       | Tidore<br>Variabel: <i>reward</i> , <i>punishment</i> ,<br>motivasi<br>Instrumen: observasi dan wawancara<br>Analisa: analisa linier berganda                                                           | motivasi kerja. <i>Punishment</i> tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja | pegawai kantor kecamatan tidore selatan kota Tidore. Dan instrumen penelitian observasi dan wawancara. Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang lain karena tidak mempunyai pengaruh diantara variabel. Penelitian ini menggunakan analisa linier berganda |
| 10 | Laila Ismah, Sudaharto P. Hadi, Reni Shinta Dewi (2023) | Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja | Desain: kuantitatif<br>Sampel: karyawan PT. Sampurna Juwara Kuningan<br>Variabel: <i>reward</i> , <i>punishment</i> , motivasi, Kinerja<br>Instrumen: kuesioner<br>Analisa: analisis data uji koefisien | <i>Reward</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan, <i>punishment</i> memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan                                                                 | Pada penelitian ini menggunakan sampel karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwara. Penelitian ini menggunakan variabel                                                                                                                                                     |

| No | Penulis | Judul | Desain                                                                  | Hasil                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Perbedaan                                                                                                                                                                                                                                           |
|----|---------|-------|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |         |       | korelasi dan determinasi, regresi linear sederhana dan berganda, uji t. | terhadap motivasi kerja, <i>reward</i> memiliki pengaruh positif tidak signifikan pada kinerja melalui motivasi, punishment memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. | kinerja. Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang lain karena tidak mempunyai pengaruh diantara variabel. Penelitian ini menggunakan analisis data uji koefisien korelasi dan determinasi, regresi linear sederhana dan berganda, uji t. |

### C. Kerangka Konsep

Konsep yang dipakai sebagai landasan berpikir dalam kegiatan ilmu (Nursalam, 2020). Kerangka konsep dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konsep



#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah atau pertanyaan penelitian (Nursalam, 2020). Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini ialah:

H1 : ada pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja perawat

H2 : ada pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja perawat

H3 : ada pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja perawat

### BAB III

## METODE PENELITIAN

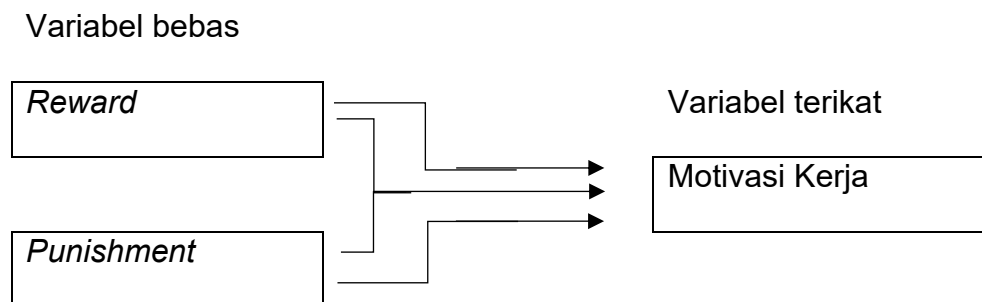
#### A. Kerangka Kerja Penelitian

Kerangka kerja ialah langkah-langkah dalam aktivitas ilmiah, mulai dari penetapan populasi, sampel, dan seterusnya, yaitu kegiatan sejak awal dilaksanakannya penelitian (Nursalam, 2020).

Pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap” terdiri atas *reward* dan *punishment* sebagai variabel bebas (*independent variable*) serta motivasi kerja sebagai (*dependen variable*) dengan kerangka kerja sebagai berikut:

Gambar 3.1

#### Kerangka Kerja



#### B. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik dengan desain korelasi yang menggunakan pendekatan *cross sectional* untuk

mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* sebagai variabel bebas terhadap motivasi kerja sebagai variabel terikat.

### C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

#### 1. Populasi

populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu (Amin et al., 2023). Populasi pada penelitian ini sebanyak 213 perawat pada ruang rawat inap di Rumah Sakit X.

#### 2. Sampel

Arikunto mengatakan bahwa sampel adalah bagian kecil yang terdapat dalam populasi yang dianggap mewakili populasi mengenai penelitian yang dilakukan (Amin et al., 2023). Sampel pada penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap yang memenuhi kriteria inklusi dan kriteria eksklusi. Penghitungan jumlah sampel menggunakan tabel krejcie di peroleh 133 responden. Adapun kriteria inklusi dan kriteria eksklusi yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

##### a. Kriteria inklusi

- 1) Perawat yang bekerja di ruang rawat inap
- 2) Perawat yang bekerja  $\geq 2$  tahun
- 3) Perawat tetap (karyawan tetap)
- 4) Perawat yang bersedia menjadi responden

##### b. Kriteria eksklusi

- 1) Perawat yang tidak bekerja di ruang rawat inap

- 2) Perawat yang bekerja < 2 tahun
- 3) Perawat dalam masa percobaan
- 4) Perawat yang tidak bersedia menjadi responden

### 3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian karena hal ini digunakan untuk menentukan siapa saja anggota dari populasi yang hendak dijadikan sampel (Amin et al., 2023). Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Menurut Pamungkas & Usman (2017) *purposive sampling* atau yang biasa disebut sebagai *judgmental sampling* adalah teknik penarikan sampel yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Alasan penggunaan sistem ini karena adanya batasan peneliti untuk melakukan penarikan sampel dengan menggunakan teknik random (acak). Dengan menggunakan teknik ini diharapkan sampel yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan dapat diperoleh sesuai dengan tujuan dari penelitian.

### D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup adalah batasan subjek yang akan diteliti, dapat berupa batasan masalah ataupun jumlah subjek yang diteliti, materi yang akan dibahas, maupun variabel yang akan diteliti (Rizkia et al., 2023). Ruang lingkup penelitian yang diambil oleh peneliti adalah

membahas terkait dengan manfaat *reward*, dampak *punishment*, faktor yang mempengaruhi motivasi. Penelitian akan dilakukan pada perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit X.

## E. Instrumen Penelitian

### 1. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat bantu dalam mengumpulkan data yang diperlukan. Instrumen penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan kuesioner. Pembuatan instrumen penelitian harus merujuk pada variabel penelitian dan definisi operasional. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

#### a. Kuesioner *reward*

Kuesioner ini digunakan untuk mengukur tingkat *reward* perawat. Alat ukur terdiri dari 5 pertanyaan dengan menggunakan skala likert dengan pedoman penelitian sebagai berikut:

- 1) Sangat Setuju (SS) dengan bobot nilai 4 (empat)
- 2) Setuju (S) dengan bobot nilai 3 (tiga)
- 3) Tidak Setuju (TS) dengan bobot nilai 2 (dua)
- 4) Sangat tidak setuju (STS) dengan bobot nilai 1 (satu)

Dari hasil penjumlahan kuesioner diatas, maka akan dicari nilai mean yang akan digunakan untuk mengukur *reward* sehingga dikategorikan bahwa *reward* rendah  $\leq$  mean  $\geq$  tinggi.

b. Kuesioner *punishment*

Kuesioner ini digunakan untuk mengukur tingkat *punishment* perawat. Alat ukur terdiri dari 5 pertanyaan dengan menggunakan skala likert dengan pedoman penelitian sebagai berikut:

- 1) Sangat Setuju (SS) dengan bobot nilai 4 (empat)
- 2) Setuju (S) dengan bobot nilai 3 (tiga)
- 3) Tidak Setuju (TS) dengan bobot nilai 2 (dua)
- 4) Sangat tidak setuju (STS) dengan bobot nilai 1 (satu)

Dari hasil penjumlahan kuesioner diatas, maka akan dicari nilai mean yang akan digunakan untuk mengukur *punishment* sehingga dikategorikan bahwa *punishment* rendah  $\leq$  mean  $\geq$  tinggi.

c. Kuesioner motivasi

Kuesioner ini digunakan untuk mengukur tingkat motivasi kerja perawat. Alat ukur terdiri dari 8 pertanyaan dengan menggunakan skala likert dengan pedoman penelitian sebagai berikut:

- 1) Sangat Setuju (SS) dengan bobot nilai 4 (empat)
- 2) Setuju (S) dengan bobot nilai 3 (tiga)
- 3) Tidak Setuju (TS) dengan bobot nilai 2 (dua)
- 4) Sangat tidak setuju (STS) dengan bobot nilai 1 (satu)

Dari hasil penjumlahan kuesioner diatas, maka akan dicari nilai mean yang akan digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan sehingga dikategorikan bahwa motivasi kerja perawat rendah  $\leq$  mean  $\geq$  tinggi.

## 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur secara tepat masalah yang ingin diukur. Dalam suatu penelitian yang melibatkan variabel/ konsep yang tidak dapat diukur secara langsung, masalah validitas menjadi tidak sederhana, di dalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari tingkat teoritis sampai tingkat empiris (indikator) (Ovan & Saputra, 2020). Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 30 orang maka nilai  $r$  tabel dapat diperoleh melalui tabel  $r$  *product moment pearson* dengan  $df$  (*degree of freedom*) =  $n-2$ , dimana nilai  $n$  adalah jumlah responden jadi  $df = 30-2 = 28$ , maka  $r$  tabel dari 28 ialah 0,312. Nilai  $r$  hitung dapat dilihat pada nilai *Corrected Item Total Correlation*. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel. Namun jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel maka dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih (Ovan & Saputra, 2020). Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan tingkat/ taraf signifikan yang digunakan. Tingkat atau taraf signifikan yang digunakan bisa 0,50, 0,60, 0,70. Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel dinyatakan reliabel. Namun jika nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai

*Cronbach's Alpha* < 0,60 maka konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel dinyatakan tidak reliabel.

a. Variabel *Reward*

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas pada variabel *reward*

Tabel 3. 1

Tabel Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel *Reward*

|     | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|-----|-------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| X01 | 12.43                         | 0.668                                | 0.650                                  | 0.638                                  |
| X02 | 12.23                         | 0.599                                | 0.373                                  | 0.834                                  |
| X03 | 12.50                         | 0.810                                | 0.734                                  | 0.662                                  |
| X04 | 12.50                         | 0.810                                | 0.734                                  | 0.662                                  |
| X05 | 12.47                         | 0.809                                | 0.463                                  | 0.712                                  |

Hasil uji validitas yaitu pernyataan 1 nilai *r* hitung (0,650) > nilai *r* tabel (0,312) maka valid, pernyataan 2 nilai *r* hitung (0,373) > nilai *r* tabel (0,312) maka valid, pernyataan 3 nilai *r* hitung (0,734) > nilai *r* tabel (0,312) maka valid, pernyataan 4 nilai *r* hitung (0,734) > nilai *r* tabel (0,312) maka valid, pernyataan 5 nilai *r* hitung (0,463) > nilai *r* tabel (0,312) maka valid.

Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel. Namun jika nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka konstruk pernyataan dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas yaitu pernyataan 1 nilai *Cronbach's Alpha* (0,638) > nilai *r* tabel (0,60) maka reliabel, pernyataan 2 nilai *Cronbach's Alpha*

(0,834) > nilai r tabel (0,60) maka reliabel, pernyataan 3 nilai *Cronbach's Alpha* (0,662) > nilai r tabel (0,60) maka reliabel, pernyataan 4 nilai *Cronbach's Alpha* (0,662) > nilai r tabel (0,60) maka reliabel, pernyataan 5 nilai *Cronbach's Alpha* (0,712) > nilai r tabel (0,60) maka reliabel.

b. Variabel *Punishment*

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas pada variabel *punishment*

Tabel 3. 2

Tabel Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel *Punishment*

|     | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance<br>if Item Deleted | Corrected Item-<br>Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------|
| Y01 | 12.20                         | 0.579                             | 0.550                                   | 0.889                                  |
| Y02 | 12.30                         | 0.700                             | 0.835                                   | 0.801                                  |
| Y03 | 12.23                         | 0.599                             | 0.628                                   | 0.845                                  |
| Y04 | 12.30                         | 0.700                             | 0.835                                   | 0.801                                  |
| Y05 | 12.30                         | 0.700                             | 0.835                                   | 0.801                                  |

Uji validitas yaitu pernyataan 1 nilai r hitung (0,550) > nilai r tabel (0,312) maka valid, pernyataan 2 nilai r hitung (0,835) > nilai r tabel (0,312) maka valid, pernyataan 3 nilai r hitung (0,628) > nilai r tabel (0,312) maka valid, pernyataan 4 nilai r hitung (0,835) > nilai r tabel (0,312) maka valid, pernyataan 5 nilai r hitung (0,835) > nilai r tabel (0,312) maka valid.

Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas

yaitu pernyataan 1 nilai *Cronbach's Alpha* (0,889) > nilai r tabel (0,60) maka reliabel, pernyataan 2 nilai *Cronbach's Alpha* (0,834) > nilai r tabel (0,60) maka reliabel, pernyataan 3 nilai *Cronbach's Alpha* (0,845) > nilai r tabel (0,60) maka reliabel, pernyataan 4 nilai *Cronbach's Alpha* (0,801) > nilai r tabel (0,60) maka reliabel, pernyataan 5 nilai *Cronbach's Alpha* (0,801) > nilai r tabel (0,60) maka reliabel.

c. Variabel Motivasi

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja

Tabel 3. 3

Tabel Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

|     | Scale Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|-----|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| Z01 | 21.47                            | 1.637                                | 0.332                                  | 0.852                                  |
| Z02 | 21.50                            | 1.293                                | 0.877                                  | 0.747                                  |
| Z03 | 21.57                            | 1.564                                | 0.746                                  | 0.778                                  |
| Z04 | 21.57                            | 1.771                                | 0.395                                  | 0.824                                  |
| Z05 | 21.60                            | 1.766                                | 0.625                                  | 0.802                                  |
| Z06 | 21.53                            | 1.637                                | 0.477                                  | 0.816                                  |
| Z07 | 21.60                            | 1.766                                | 0.625                                  | 0.802                                  |
| Z08 | 21.60                            | 1.766                                | 0.625                                  | 0.802                                  |

Uji validitas yaitu pernyataan 1 nilai r hitung (0,332) > nilai r tabel (0,312) maka valid, pernyataan 2 nilai r hitung (0,877) > nilai r tabel (0,312) maka valid, pernyataan 3 nilai r hitung (0,746) > nilai r tabel (0,312) maka valid, pernyataan 4 nilai r hitung (0,395) > nilai r tabel (0,312) maka valid, pernyataan 5

nilai  $r$  hitung (0,625) > nilai  $r$  tabel (0,312) maka valid, pernyataan 6 nilai  $r$  hitung (0,477) > nilai  $r$  tabel (0,312) maka valid, pernyataan 7 nilai  $r$  hitung (0,625) > nilai  $r$  tabel (0,312) maka valid, pernyataan 8 nilai  $r$  hitung (0,625) > nilai  $r$  tabel (0,312) maka valid.

Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas yaitu pernyataan 1 nilai *Cronbach's Alpha* (0,852) > nilai  $r$  tabel (0,60) maka reliabel, pernyataan 2 nilai *Cronbach's Alpha* (0,747) > nilai  $r$  tabel (0,60) maka reliabel, pernyataan 3 nilai *Cronbach's Alpha* (0,778) > nilai  $r$  tabel (0,60) maka reliabel, pernyataan 4 nilai *Cronbach's Alpha* (0,824) > nilai  $r$  tabel (0,60) maka reliabel, pernyataan 5 nilai *Cronbach's Alpha* (0,802) > nilai  $r$  tabel (0,60) maka reliabel, pernyataan 6 nilai *Cronbach's Alpha* (0,816) > nilai  $r$  tabel (0,60) maka reliabel, pernyataan 7 nilai *Cronbach's Alpha* (0,802) > nilai  $r$  tabel (0,60) maka reliabel, pernyataan 8 nilai *Cronbach's Alpha* (0,802) > nilai  $r$  tabel (0,60) maka reliabel.

## B. Metode Pengumpulan Data

Menurut Hidayat (2017) metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan dalam pengumpulan data penelitian. Cara pengumpulan data meliputi wawancara berstruktur, observasi, angket, pengukuran,

atau melihat data statistik (data sekunder) seperti dokumentasi. Langkah-langkah pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Peneliti meminta surat izin penelitian dari Stikes PANTI KOSALA.
2. Peneliti mengurus izin pelaksanaan penelitian di Rumah Sakit X
3. Peneliti menjelaskan maksud, tujuan, dan manfaat dari penelitian
4. Peneliti akan bekerjasama dengan kepala ruang pada tiap bangsal untuk membantu membagikan kuesioner kepada tiap perawat melalui google form.
5. Kemudian setiap 1 minggu akan dievaluasi perawat pada bangsal mana yang belum mengisi kuesioner.
6. Setelah itu meminta kepala ruang untuk mengingatkan lagi terkait dengan pengisian kuesioner.
7. Setelah 1 bulan akan dievaluasi apa data yang didapat sudah cukup untuk mewakili atau belum.
8. Jika belum dapat mewakili maka peneliti akan meminta kerjasama kepala ruang untuk pengisian kuesioner
9. Namun jika data yang didapatkan sudah cukup mewakili maka pengambilan data sudah selesai
10. Dan selanjutnya peneliti akan melakukan pengolahan data

#### C. Rencana Analisis Data

Menurut Hidayat (2017) teknik analisis data merupakan cara mengolah data agar dapat disimpulkan atau diinterpretasikan menjadi informasi. Dalam melakukan analisis data terlebih dahulu data harus diolah. Dalam statistik, informasi yang diperoleh dipergunakan untuk

proses pengambilan keputusan, umumnya dalam pengujian hipotesis, namun yang lebih penting adalah analisis data untuk menyimpulkan agar data dapat diinformasikan/ diinterpretasikan. Dalam proses pengolahan data terdapat langkah-langkah yang harus ditempuh, antara lain:

1. *Editing*

*Editing* adalah upaya untuk memeriksa kembali kebenaran data yang diperoleh atau dikumpulkan. *Editing* dapat dilakukan pada tahap pengumpulan data atau setelah data terkumpul.

2. *Coding*

*Coding* merupakan kegiatan pemberian kode numerik (angka) terhadap data yang terdiri atas beberapa kategori. Pemberian kode ini sangat penting bila pengolahan dan analisis data menggunakan komputer. Biasanya dalam pemberian kode dibuat juga daftar kode dan artinya dalam satu buku (*codebook*) untuk memudahkan kembali melihat lokasi dan arti suatu kode dari suatu variabel.

3. *Data entry*

*Data entry* adalah kegiatan memasukkan data yang telah dikumpulkan ke dalam master tabel atau *database* komputer, kemudian membuat distribusi frekuensi sederhana atau dengan membuat tabel kontigensi.

4. Melakukan teknik analisis

Dalam melakukan analisis, khususnya terhadap data penelitian akan menggunakan ilmu statistik terapan, yang disesuaikan dengan

tujuan yang hendak dianalisis. Apabila penelitiannya deskriptif maka akan menggunakan statistik deskriptif sedangkan analisis analitik akan menggunakan statistik inferensi (apabila untuk generalisasi). Statistik deskriptif adalah statistika yang membahas cara-cara meringkas, menyajikan, dan mendeskripsikan suatu data dengan tujuan agar mudah dimengerti dan lebih mempunyai makna. Statistik inferensial adalah statistika yang dipergunakan untuk menyimpulkan parameter (populasi) berdasarkan statistik (sampel) atau dikenal dengan proses generalisasi/ inferensi. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis berupa analisis inferensi.

#### 5. Analisa data

Analisa data untuk memperoleh gambaran hasil penelitian, membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan dan memperoleh kesimpulan secara umum dari penelitian yang dilakukan, yang berkontribusi terhadap pengembangan (Sugiyono, 2015).

##### a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengidentifikasi sifat individu yang menjadi sebyek dalam penelitian, misalnya seperti usia, jenis kelamin, pekerjaan, pendidikan, dan sebagainya. Karakteristik ini mempengaruhi cara responden memahami, merespon, dan memberikan pendapat terhadap suatu pertanyaan atau pernyataan. Karakteristik reponden dapat membantu mengidentifikasi perbedaan yang mungkin muncul dalam hasil analisa.

## b. Analisa Univariat

Analisis terhadap masing-masing variabel dan hasil penelitian dianalisis untuk mengetahui distribusi data dan persentase dari tiap variabel (Sugiyono, 2015).

### 1) Rata-rata hitung (*Mean*)

Menurut Kartika (2017) mean ialah suatu nilai yang dapat mewakili sekelompok nilai hasil pengamatan. *Mean* adalah jumlah semua hasil pengamatan ( $\Sigma x$ ) dibagi dengan banyaknya pengamatan ( $n$ ).

### 2) Nilai tengah (*Median*)

Median merupakan ukuran nilai tengah yang berbeda dengan rata-rata (*mean*), karena *median* hanya menyatakan posisi tengah dari sederetan angka hasil pengamatan sedemikian rupa sehingga membagi dua sama bagian (Kartika, 2017)

### 3) Nilai terbanyak (*Modus*)

Modus ialah ukuran nilai dengan jumlah terbanyak. Menurut Kartika (2017) *modus* sebagai puncak dari suatu kurva, maka dikenal jika puncaknya 1 disebut unimodal, bila puncaknya 2 disebut bimodal, bila lebih dari 2 disebut multimodal.

## c. Analisa Bivariat

Analisa bivariat adalah salah satu bentuk analisa bivariat yang paling sederhana. Analisa bivariat digunakan untuk mengetahui

hubungan antara *reward* dengan motivasi kerja perawat ruang rawat inap serta *punishment* antara motivasi kerja perawat ruang rawat inap. Pada penelitian ini variabel *independent* dan *dependent* merupakan data kategorik dengan skala ordinal, maka dapat menggunakan uji statistik Kendall Tau. Menurut (Sujarweni, 2014) Uji korelasi Kendal bertujuan untuk menguji hubungan antara 2 variabel yang berdata ordinal, dapat juga salah satu data ordinal dan lainnya nominal maupun rasio. Untuk mengetahui terdapat hubungan atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikan dan seberapa besar hubungannya dapat dilihat dengan nilai  $r$ . Interpretasi hasil uji statistik Kendall Tau:

1) Jika  $P\text{-Value} < 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja.

2) Jika  $P\text{-Value} > 0.05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima yang artinya tidak ada pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja.

#### d. Analisa Multivariat

Analisa multivariat adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan lebih dari 2 variabel secara bersamaan. Tujuannya untuk memahami hubungan antar variabel dan dampaknya terhadap variabel lain. Analisa statistik yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji regresi logistik. Uji regresi logistik adalah suatu model matematik yang digunakan

untuk mempelajari pengaruh suatu atau beberapa variabel *independent* dengan satu variabel *dependent* yang bersifat dikotomi (*binary*) (Stang, 2018).

#### D. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu di salah satu Rumah Sakit yang beralamatkan di Solo Raya, Jawa Tengah, Indonesia. Waktu penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu pada bulan November 2024.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk penelitian pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja pada perawat di ruangan rawat inap dilakukan di salah satu Rumah Sakit yang beralamatkan di Solo Raya, Jawa Tengah, Indonesia. Waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu selama 3 minggu pada tanggal 8 November 2024 sampai dengan 30 november 2024

##### 2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengidentifikasi sifat individu yang menjadi sebyek dalam penelitian, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lokasi bekerja. Digunakan untuk membantu mengidentifikasi perbedaan yang mungkin muncul.

###### a. Jenis Kelamin

Hasil distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin yang diisi oleh 133 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 1

Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

| Karakteristik Responden | F   | %    |
|-------------------------|-----|------|
| Jenis Kelamin           |     |      |
| Laki-laki               | 9   | 6.8  |
| Perempuan               | 124 | 93.2 |
| Total                   | 133 | 100  |

Berdasarkan tabel 4.1, dari 133 responden terdapat 6,8% (9 responden) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 93,2% (124 responden) berjenis kelamin perempuan.

b. Usia

Hasil distribusi frekuensi berdasarkan usia yang diisi oleh 133 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 2  
Distribusi Frekuensi Usia

| Karakteristik Responden | F   | %    |
|-------------------------|-----|------|
| Usia                    |     |      |
| 18-27 Tahun             | 8   | 6    |
| 28-37 Tahun             | 63  | 47.4 |
| >= 37 Tahun             | 62  | 46.6 |
| Total                   | 133 | 100  |

Berdasarkan tabel 4.2, dari 133 responden terdapat 8 responden (6%) berusia 18-27 tahun, 63 responden (47,4%) berusia 28-37 tahun, sedangkan 46,6% responden lainnya berusia lebih dari 37 tahun atau sebanyak 62 responden.

c. Pendidikan terakhir

Hasil distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan terakhir yang diisi oleh 133 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 3  
Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir

| Karakteristik Responden | F   | %    |
|-------------------------|-----|------|
| Pendidikan Terakhir     |     |      |
| Diploma III             | 127 | 95.5 |
| Profesi Ners            | 6   | 4.5  |
| Total                   | 133 | 100  |

Berdasarkan tabel 4.3, terdapat 127 responden (95,5%) mempunyai pendidikan terakhir diploma III, sedangkan 4,5% (6 responden) mempunyai pendidikan terakhir profesi ners.

d. Lokasi bekerja

Hasil distribusi frekuensi berdasarkan lokasi bekerja yang diisi oleh 133 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 4  
Distribusi Frekuensi Lokasi Bekerja

| Karakteristik Responden          | F   | %    |
|----------------------------------|-----|------|
| Lokasi Bekerja                   |     |      |
| Unit Gedung Perawatan Anak       | 27  | 20.3 |
| Unit Gedung Perawatan Ibu        | 26  | 19.5 |
| Unit Pelayanan Intensif          | 25  | 18.8 |
| Unit Gedung Tjan Khee Swan Timur | 18  | 13.5 |
| Unit Gedung Tjan Khee Swan Barat | 17  | 12.8 |
| Unit Gedung Kwee Han Tiong       | 13  | 9.8  |
| Unit ASA                         | 7   | 5.3  |
| Total                            | 133 | 100  |

Berdasarkan tabel 4.4, terdapat 27 responden (20,3%) bekerja di unit gedung perawatan anak, 19,5% atau 26 responden bekerja di unit gedung perawatan ibu, 25 responden (18,8%) bekerja di unit pelayanan intensif, 18 responden (13,5%) bekerja di unit gedung tjan khee swan timur, 17 responden (12,8%) bekerja di unit gedung tjan khee swan barat, 9,8% atau 13 responden bekerja di unit gedung kwee han tiong, sedangkan 5,3% lainnya atau berjumlah 7 orang bekerja di unit ASA.

### 3. Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan untuk mengetahui ukuran pemusatan data seperti presentase, nilai rata rata, standar deviasi dsb.

#### a. Gambaran *reward*

Gambaran pemberian *reward* dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4. 5  
Gambaran *Reward*

|                 | Sangat<br>tidak<br>setuju | %   | Tidak<br>setuju | %   | Setuju | %    | Sangat<br>Setuju | %    |
|-----------------|---------------------------|-----|-----------------|-----|--------|------|------------------|------|
| <i>Reward 1</i> | 1                         | 0.8 | 0               | 0   | 113    | 85   | 19               | 14.3 |
| <i>Reward 2</i> | 0                         | 0   | 1               | 0.8 | 108    | 81.2 | 24               | 18   |
| <i>Reward 3</i> | 0                         | 0   | 12              | 9   | 110    | 82.7 | 11               | 8.3  |
| <i>Reward 4</i> | 1                         | 0.8 | 9               | 6.8 | 109    | 82   | 14               | 10.5 |
| <i>Reward 5</i> | 1                         | 0.8 | 1               | 0.8 | 111    | 83.5 | 20               | 15   |
| Total           | 3                         |     | 23              |     | 551    |      | 80               |      |

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kompetensi” terdapat 113 responden menjawab setuju, 19 responden menjawab sangat setuju dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju. Pada pernyataan “saya mendapatkan kesempatan untuk belajar hal baru selama bekerja di rumah sakit ini” terdapat 108 responden menjawab setuju, 24 responden menjawab sangat setuju, dan 1 responden menjawab tidak setuju. Pada pernyataan “saya dapat naik level atas prestasi yang telah saya lakukan” terdapat 110 responden yang menjawab setuju, 11 responden menjawab sangat setuju, dan 12 responden menjawab tidak setuju. Pada pernyataan

“pemimpin memberikan peluang promosi” terdapat 109 responden yang menjawab setuju, 14 responden menjawab sangat setuju, 9 responden menjawab tidak setuju dan terdapat 1 responden menjawab sangat tidak setuju. Pada pernyataan “pemimpin dan rekan kerja menghargai pekerjaan saya saat ini” terdapat 111 responden menjawab setuju, 20 responden menjawab sangat setuju, 1 responden menjawab tidak setuju, dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju

b. Gambaran *punishment*

Gambaran pemberian *punishment* dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4. 6  
Gambaran *Punishment*

|                     | Sangat<br>tidak<br>setuju | %   | Tidak<br>setuju | %   | Setuju | %    | Sangat<br>Setuju | %    |
|---------------------|---------------------------|-----|-----------------|-----|--------|------|------------------|------|
| <i>Punishment 1</i> | 0                         | 0   | 0               | 0   | 107    | 80.5 | 26               | 19.5 |
| <i>Punishment 2</i> | 0                         | 0   | 0               | 0   | 117    | 88   | 16               | 12   |
| <i>Punishment 3</i> | 0                         | 0   | 0               | 0   | 114    | 85.7 | 19               | 14.3 |
| <i>Punishment 4</i> | 0                         | 0   | 1               | 0.8 | 115    | 86.5 | 17               | 12.8 |
| <i>Punishment 5</i> | 1                         | 0.8 | 1               | 0.8 | 119    | 89.5 | 12               | 9    |
| Total               | 1                         |     | 2               |     | 572    |      | 90               |      |

Berdasarkan tabel 4.6, pada pernyataan “Rumah sakit memiliki tata tertib yang sudah disampaikan sejak awal diterima bekerja” terdapat 107 responden menjawab setuju, dan 26 responden menjawab sangat setuju. Pada pernyataan “Perawat diberikan teguran saat melakukan kesalahan di rumah sakit” terdapat 117 responden menjawab setuju dan 16 responden menjawab

sangat setuju. Pada pernyataan “Bila ada kesalahan, perawat diberikan kesempatan untuk menjelaskan kejadiannya” terdapat 114 responden menjawab setuju dan 19 responden menjawab sangat setuju. Pada pernyataan “Rumah sakit menjelaskan pelanggaran sebelum memberikan sanksi kepada perawat” terdapat 115 responden yang menjawab setuju, 17 responden menjawab sangat setuju, dan 1 responden menjawab tidak setuju. Pada pernyataan “Sanksi yang diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan” terdapat 119 responden yang menjawab setuju, 12 responden menjawab sangat setuju, 1 responden menjawab tidak setuju, dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju.

c. Gambaran motivasi

Gambaran motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4. 7  
Gambaran Motivasi

|            | Sangat<br>tidak<br>setuju | % | Tidak<br>setuju | %   | Setuju | %    | Sangat<br>Setuju | %    |
|------------|---------------------------|---|-----------------|-----|--------|------|------------------|------|
| Motivasi 1 | 0                         | 0 | 0               | 0   | 99     | 74.4 | 34               | 25.6 |
| Motivasi 2 | 0                         | 0 | 0               | 0   | 97     | 72.9 | 36               | 27.1 |
| Motivasi 3 | 0                         | 0 | 2               | 1.5 | 99     | 74.4 | 32               | 24.1 |
| Motivasi 4 | 0                         | 0 | 0               | 0   | 97     | 72.9 | 36               | 27.1 |
| Motivasi 5 | 0                         | 0 | 0               | 0   | 103    | 77.4 | 30               | 22.6 |
| Motivasi 6 | 0                         | 0 | 0               | 0   | 94     | 70.7 | 39               | 29.3 |
| Motivasi 7 | 0                         | 0 | 0               | 0   | 101    | 75.9 | 32               | 24.1 |
| Motivasi 8 | 0                         | 0 | 0               | 0   | 101    | 75.9 | 32               | 24.1 |
| Total      | 0                         |   | 2               |     | 791    |      | 271              |      |

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa responden sudah berusaha untuk datang secara tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, membangun komunikasi dengan pasien dan keluarga, menjalin relasi dengan rekan kerja, mencari solusi untuk menyelesaikan masalah, serta responden sudah melakukan tindakan keperawatan sesuai dengan SOP yang ada dan responden juga sudah mengikuti pelatihan-pelatihan untuk mendukung pekerjaannya.

#### 4. Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui keterkaitan antara 2 variabel. Pada penelitian ini variabel *independent* dan *dependent* merupakan data kategorik dengan skala ordinal, maka dapat menggunakan uji statistik Kendall Tau.

##### a. *Reward* dengan motivasi kerja

Tabel 4. 8

Hubungan *reward* dengan motivasi kerja

|               |                      | Motivasi        |                 | Total |
|---------------|----------------------|-----------------|-----------------|-------|
|               |                      | motivasi rendah | motivasi tinggi |       |
| <i>Reward</i> | <i>reward</i> rendah | 91              | 13              | 104   |
|               | <i>reward</i> tinggi | 7               | 22              | 29    |
| Total         |                      | 98              | 35              | 133   |

Berdasarkan tabel 4.8 didapatkan hasil berupa responden dengan *reward* rendah dan mempunyai motivasi rendah berjumlah 91 orang, responden dengan *reward* rendah dan

mempunyai motivasi tinggi berjumlah 13 orang, responden dengan *reward* tinggi dan mempunyai motivasi rendah berjumlah 7 orang, serta responden dengan *reward* tinggi dan mempunyai motivasi yang tinggi berjumlah 22 orang.

Tabel 4. 9

Hubungan Variabel *Reward* Dengan Motivasi Kerja

|                    |                               | <i>Reward</i> | Motivasi |
|--------------------|-------------------------------|---------------|----------|
| Kendall's<br>Tau_b | Correlation                   | 1.000         | 0.594    |
|                    | Coefficient                   |               |          |
|                    | <i>Reward</i> Sig. (2-tailed) | .             | .000     |
|                    | N                             | 133           | 133      |
|                    | Correlation                   | 0.594         | 1.000    |
|                    | Coefficient                   |               |          |
| Motivasi           | Sig. (2-tailed)               | 0.000         | .        |
|                    | N                             | 133           | 133      |

Berdasarkan Hasil pengukuran yang telah dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS didapatkan hasil bahwa nilai p (value) adalah  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat hubungan antara variabel *reward* dengan variabel motivasi kerja pada perawat unit rawat inap. Besarnya korelasi/ kuatnya hubungan ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar ( $r = 0,594$ ) yang berarti mempunyai korelasi positif dan dalam kategori kuat.

b. *Punishment* dengan motivasi kerja

Tabel 4. 10

## Distribusi frekuensi

|                   |                          | Motivasi |          | Total |
|-------------------|--------------------------|----------|----------|-------|
|                   |                          | motivasi | motivasi |       |
|                   |                          | rendah   | tinggi   |       |
| <i>Punishment</i> | <i>punishment</i> rendah | 93       | 9        | 102   |
|                   | <i>punishment</i> tinggi | 5        | 26       | 31    |
| Total             |                          | 98       | 35       | 133   |

Berdasarkan tabel 4.10 didapatkan hasil berupa responden dengan *punishment* rendah dan mempunyai motivasi rendah berjumlah 93 orang, responden dengan *punishment* rendah dan mempunyai motivasi tinggi berjumlah 9 orang, responden dengan *punishment* tinggi dan mempunyai motivasi rendah berjumlah 5 orang, serta responden dengan *punishment* tinggi dan mempunyai motivasi yang tinggi berjumlah 26 orang.

Tabel 4. 11

Hubungan Variabel *Punishment* dengan Motivasi Kerja

|           |                 | <i>Punishment</i> | Motivasi |
|-----------|-----------------|-------------------|----------|
|           | Correlation     | 1.000             | 0.721    |
|           | Coefficient     |                   |          |
|           | Sig. (2-tailed) | .                 | 0.000    |
|           | N               | 133               | 133      |
| Kendall's | Correlation     | 0.721             | 1.000    |
| Tau_b     | Coefficient     |                   |          |
|           | Sig. (2-tailed) | 0.000             | .        |
|           | N               | 133               | 133      |

Berdasarkan Hasil pengukuran yang telah dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS didapatkan hasil bahwa nilai  $p$  (value) adalah  $0,000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat hubungan antara variabel *punishment* dengan variabel motivasi kerja pada perawat unit rawat inap. Besarnya korelasi/ kuatnya hubungan ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar ( $r = 0,721$ ) yang berarti mempunyai korelasi positif dan dalam kategori sangat kuat.

#### 5. Analisis Multivariat

Analisa multivariat adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan lebih dari 2 variabel secara bersamaan.

Tabel 4. 12

Hasil Analisis Multivariat

|           |                   | Koefisien | P     | OR (IK95%)         |
|-----------|-------------------|-----------|-------|--------------------|
| Langkah 1 | <i>Reward</i>     | 1.864     | 0.005 | 6.45 (1.74-23.94)  |
|           | <i>Punishment</i> | 3.262     | 0.000 | 26.11 (7.43-91.78) |
|           | Konstanta         | -2.612    | 0.000 | 0.073              |

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan menggunakan aplikasi SPSS didapatkan hasil bahwa nilai  $p$  (value) yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel *reward* dan variabel *punishment* berpengaruh simultan terhadap motivasi kerja perawat. Kekuatan hubungan dapat dilihat nilai OR (EXP "B"). Kekuatan hubungan dari yang terbesar ke yang terkecil adalah *punishment* (OR = 26,11), kemudian ada *reward* (OR = 6,45).

Tabel 4. 13  
Hasil Multivariat

| Step | -2 Log likelihood | Cox & Snell R Square | Nagelkerke R Square |
|------|-------------------|----------------------|---------------------|
| 1    | 80.972a           | .419                 | .613                |

nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,613 yang artinya variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat sebesar 61,3 % sedangkan 38,7 % sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Tabel 4. 14  
Parameter Deskriminasi

| Area  | Std. Error <sup>a</sup> | Asymptotic Sig. | Asymptotic 95% Confidence Interval |             |
|-------|-------------------------|-----------------|------------------------------------|-------------|
|       |                         |                 | Lower Bound                        | Upper Bound |
| 0.876 | 0.043                   | 0.000           | 0.792                              | 0.960       |

Nilai deskriminasi dapat dilihat dari nilai Area Under Curve (AUC) sebesar 87% yang berarti masuk dalam kategori kuat.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pemberian *reward* terhadap motivasi kerja pada perawat di ruangan rawat inap yang memperoleh 133 responden. Didapatkan hasil bahwa pada pernyataan “Saya dapat naik level atas prestasi yang telah saya lakukan mempunyai nilai rata terendah 2,99 atau dengan skor 398. Sedangkan skor tertinggi yaitu 422 dengan nilai

rata rata 3,17 yaitu pada pernyataan “Saya mendapat kesempatan untuk belajar hal baru selama bekerja di rumah sakit”.

Berdasarkan hasil analisis bivariat yang telah dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan uji statistik kendal tau diperoleh hasil nilai p (value) 0,000 dengan koefisien kontigensi ( $r = 0,594$ ) yang berarti pemberian *reward* berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja perawat yang termasuk dalam kategori kuat. Pemberian *reward* yang baik dapat berpengaruh terhadap motivasi bekerja perawat. Dengan adanya *reward* akan memberikan dorongan untuk semangat dalam diri. Perawat yang mempunyai motivasi bekerja akan meningkatkan produktivitas dan kinerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia, et al., pada tahun 2022 dimana pemberian *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Menurut Kurnia, et al., (2022) Pemberian *reward* memicu para karyawannya semangat dalam bekerja sehingga bisa menyelesaikan tugas dan mencapai targetnya dengan baik dan puas. Dengan begitu, perusahaan harus tetap mempertahankan dalam pemberian *reward* yang adil dan makmur kepada karyawannya guna untuk menunjang pekerjaan karyawan dan menjadikan karyawan semangat dalam bekerja.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julianti dan Aisyah pada tahun 2022. Menurut (Julianti & Aisyah, 2022) pemberian *reward* ialah bentuk apresiasi yang diberikan kepada perorangan dapat berbentuk material maupun ucapan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mentang, 2021) dimana *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Menurut Mentang, (2021) semakin tinggi reward yang diterima oleh karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismah et al., pada tahun 2023 dimana pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Menurut Ismah et al., (2023) *reward* adalah tanda terima kasih yang diberikan oleh seseorang atau organisasi untuk pencapaian tertentu.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukanan Yazid Ar, et al., pada tahun 2021 dimana *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Menurut (Yazid Ar et al., 2021)

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh putri dan nasution pada tahun 2021 dimana pemberian *reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi karyawan pada. Menurut Putri & Nasution (2021) motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh upah, gaji, insentif, maupun tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Variabel reward memiliki pengaruh namun tidak signifikan karena hanya berpengaruh sebesar 2,62%.

## 2. Pengaruh Pemberian *Punishment* terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pemberian *punishment* terhadap motivasi kerja pada

perawat di ruang rawat inap yang memperoleh 133 responden. Didapatkan hasil bahwa pada pernyataan “sanksi yang diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan” mempunyai nilai rata rata paling terendah yaitu 3,07 atau dengan skor 406. sedangkan skor tertinggi yaitu 425 dengan rata rata 3,20 diperoleh pada pernyataan “Rumah sakit memiliki tata tertib yang sudah disampaikan sejak awal diterima bekerja”

Berdasarkan hasil analisis bivariat yang telah dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan uji statistik kendal tau diperoleh hasil nilai p (value) 0,000 dengan koefisien kontigensi ( $r = 0,721$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya yang berarti pemberian *punishment* berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja perawat yang termasuk dalam kategori sangat kuat. *Punishment* ialah hukuman yang diberikan karena telah melakukan pelanggaran yang biasanya memiliki tujuan untuk karyawan yang lalai dalam bekerja akan sadar dengan kesalahannya dan berusaha memperbaikinya. Dengan adanya *punishment* diharapkan mampu mengarahkan karyawan perilaku positif dan mendorong adanya motivasi kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradnyani, et al., (2020) yaitu pemberian *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Menurut Pradnyani, et al., (2020) *Punishment* yang bersifat represif tersebut dapat memberikan efek jera bagi karyawan yang lalai dan timbul kesadaran untuk

memperbaiki perilaku buruknya ke arah yang lebih positif. Kondisi seperti itu dapat mendorong adanya motivasi kerja dari dalam diri karyawan, di mana karyawan akan menjadi lebih disiplin serta lebih bertanggung jawab dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Maka dari itu, *punishment* yang diberikan sebaiknya lebih tegas dan disertai dengan penjelasan. Pemberian *punishment* tersebut haruslah sesegera mungkin dilakukan setelah karyawan membuat sebuah pelanggaran.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah, et al., pada tahun 2023. Menurut Azizah, et al., (2023) *Punishment* merupakan sanksi yang sesuai diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan yang kemudian diharapkan mampu meningkatkan kepuasan serta kinerja kerja serta penegakan kedisiplinan karyawan sangat perlu diperhatikan untuk meminimalisir pelanggaran yang mengarah pada kepuasan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mentang pada tahun (2021) dimana *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Menurut Mentang (2021) semakin tinggi perusahaan menerapkan hukuman terhadap karyawan maka akan meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yazid Ar, et al., pada tahun 2021 dimana *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismah et al., pada tahun 2023 dimana pemberian *punishment* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Hal ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh putri dan nasution pada tahun 2021 dimana pemberian *punishment* berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi karyawan. Menurut Putri & Nasution (2021) motivasi karyawan mampu dipengaruhi oleh sanksi pelanggaran ringan, sanksi pelanggaran sedang dan sanksi pelanggaran berat. Variabel *punishment* memiliki pengaruh namun terhadap motivasi karyawan tidak signifikan.

### 3. Pengaruh Pemberian *Peward* dan *Punishment* Secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis multivariat yang telah dilakukan pada program SPSS yang menggunakan uji statistik regresi logistik. Dengan variabel *reward* memiliki nilai OR sebesar 6,45 yang artinya variabel *reward* 6,45 kali dapat meningkatkan motivasi kerja dan variabel *punishment* memiliki nilai OR sebesar 26,11 yang artinya variabel *punishment* 26,11 kali dapat meningkatkan motivasi kerja. Sehingga variabel independen yang paling kuat berpengaruh dengan variabel dependen ialah variabel *punishment*. Sedangkan hasil dari pengujian yang dilakukan secara bersama-sama menunjukkan variabel *reward* dan variabel *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja ( $P < 0,05$ ) dengan nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,613 yang artinya variabel *reward*

*dan punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat sebesar 61,3 % sedangkan 38,7 % sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dwiyanti et al., 2023), yang menyatakan penguatan positif dan disiplin negatif adalah dua motivasi tenaga kerja yang berlawanan. Namun, keduanya dapat berdampak pada motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik ketika mereka mendapatkan dukungan internal atau eksternal yang signifikan (misalnya, dari perusahaan). Secara umum, motivasi adalah faktor penting dalam arah, kelanjutan, dan kesimpulan dari suatu kegiatan. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi kerja juga memiliki karakteristik seperti usaha, kemauan yang kuat, arah, dan tekad.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradnyani et al., pada tahun (2020) yaitu Semakin tinggi *reward* dalam perusahaan, perlu diikuti dengan *punishment* yang tinggi agar dapat semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan. Di mana adanya *reward* dan *punishment* yang tinggi akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja mencapai/melebihi target yang ditentukan perusahaan, memotivasi untuk meningkatkan keahlian sesuai bidang pekerjaan yang ditekuni, dan memotivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yazid Ar et al., pada tahun 2021 dimana pemberian *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan pada motivasi kerja. Menurut Yazid Ar et al., (2021) *reward* dapat memotivasi kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan etos kerja. *Punishment* juga harus dilakukan, agar dapat lebih terkontrol motivasi kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh putri & nasution pada tahun 2021 dimana pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Perawat dengan *reward* tinggi dan mempunyai motivasi tinggi lebih besar yaitu 75,9 % dengan nilai p value 0,005 ( $P < 0,05$ ) dengan nilai  $r = 0,594$  yang menunjukkan *reward* berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat dengan korelasi kuat.
2. Perawat dengan persepsi *punishment* tinggi dan mempunyai motivasi tinggi lebih besar yaitu 83,9 % dengan nilai p value 0,000 ( $P < 0,05$ ) dengan nilai  $r = 0,721$  yang menunjukan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat dengan korelasi sangat kuat.
3. *Reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja ( $P < 0,05$ ) dengan nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,613 yang artinya reward dan punishment jika dilakukan secara bersama-sama dapat meningkatkan motivasi sebesar 61,3 % sedangkan 38,7 % sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat disampaikan peneliti ialah:

### 1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengambil penelitian lebih lanjut tentang topik yang sama, disarankan untuk meneliti lebih dalam dan menambahkan variabel lain yang berkaitan seperti kinerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kelelahan kerja, rekan kerja, sarana dan prasarana di tempat kerja, beban kerja serta kepuasan kerja.

### 2. Bagi tempat penelitian

Bagi tempat penelitian diharapkan agar lebih meningkatkan *reward* dan *punishment* dengan cara memberikan peluang promosi serta meningkatkan level jika perawat tersebut mempunyai prestasi yang baik. Serta memberikan sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh perawat.

Agar *reward* dan *punishment* berjalan dengan baik maka rumah sakit sebaiknya menyusun program *reward* dan *punishment* secara cermat, selain itu diperlukan evaluasi secara berkelanjutan sehingga program dan kebijakan tersebut tidak hanya menjadi dokumen tertulis saja, tetapi diterapkan atau diimplementasikan kepada para perawat.

### C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja pada perawat di ruangan rawat inap ini terdapat beberapa keterbatasan diantaranya:

#### 1. Keterbatasan dalam pengumpulan data

Dalam melakukan pengumpulan data dengan google formulir yang didistribusikan dari pihak PSDM membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mencapai jumlah sampling yang sudah ditentukan.

#### 2. Keterbatasan dalam uji validitas dan uji reliabilitas

Dalam melakukan uji validitas dan uji reliabilitas membutuhkan banyak waktu karena terdapat beberapa revisi dari kepala bidang keperawatan pada tempat pengambilan data uji validitas dan uji reliabilitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, R. (2016). *Mengelola Rumah Sakit*. Lambung Mangkurat University Press.
- Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, K., Makassar, M., Negeri, I., & Makassar, A. (2023). *Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian*. 14(1), 15–31.
- Azizah, A., Halin, H., & Lazuardi, S. (2023). *Pengaruh Reward , Punishment , Dan Disiplin Kerja Terhadap Job Satisfaction Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Myria Palembang*. 4(3), 192–202.
- Bakri, M. H. (2017). *Manajemen Keperawatan*. Pustaka Baru Press.
- Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.
- Donsu, J. D. T. (2017). *Psikologi Keperawatan*. Pustaka Baru Press.
- Dwiyanti, F., Simorangkir, A., Ramadhan, D. P., Patricia, H. C., Adhisty, S. P., & Madani, V. K. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( Literature Review MSDM ). *JKMT (Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta)*, 1(4), 125–137.
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Indomedia Pustaka.
- Hidayat, A. A. (2017). *Metodologi Penelitian Keperawatan dan Kesehatan*. Salemba Medika.

- Ismah, L., Hadi, S. P., Dewi, R. S., Bisnis, D. A., & Diponegoro, U. (2023). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja*. 12(1), 303–311.
- Juliati, & Aisyah. (2022). *Hubungan Pemberian Reward Terhadap Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Dr. RM. Djoelham Binjai Tahun 2021*. 1(4), 690–694.
- Kartika, I. I. (2017). *Buku Ajar Dasar-Dasar Riset Keperawatan Dan Pengolahan Data Statistik*. CV. Trans Info Media.
- Kau, S. T. A., Dulahu, W. Y., & Hiola, D. S. (2022). *Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di RSUD*. 4(1), 416–425.
- Kurnia, N. N., Husnaiti, R., & Yoko, T. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Deraya. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(5), 426–432.
- Maria, Ahmadi, L. P., Setiawan, A., Tabun, M. A., Beahaki, S., Sudarmi, Hariyanti, Nuryati, S., Sijabat, F. N., Amelia, D., Wati, K. M., Abadi, S. H. K., & Akib, S. (2022). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Seval Literindi Kreasi (Penerbit SEVAL). [https://books.google.com/books/about/Perilaku\\_dan\\_Budaya\\_Organisasi.html?hl=id&id=JNaXEAAQBAJ#v=onepage&q=tujuan\\_reward\\_pada\\_motivasi\\_kerja&f=false](https://books.google.com/books/about/Perilaku_dan_Budaya_Organisasi.html?hl=id&id=JNaXEAAQBAJ#v=onepage&q=tujuan_reward_pada_motivasi_kerja&f=false)
- Mentang, S. X. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP TERHADAP KINERJA JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen. *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen*, 22(1), 1–14.
- Ningsih, E. D., Efkelin, R., Ismonah, Prabawati, Y., Handayani, P. A., & Mamesah, M. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

*Kesehatan* (L. Sriwiyati (ed.)). Tahta Media.

Novel, N. J. A., Paringsih, Setiawan, Z., Samsuddin, H., Siswadhi, F., Afianti, F., Budiman, D., Kusumawati, B., Tirwan, Tahir, R., Nurmala, R., Afiyah, S., & Ahmad, M. (2023). *Buku Ajar Manajemen SDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.  
[https://books.google.com/books/about/BUKU\\_AJAR\\_MANAJEMEN\\_SDM.html?hl=id&id=spfMEAAQBAJ#v=onepage&q=indikatorpunishment&f=false](https://books.google.com/books/about/BUKU_AJAR_MANAJEMEN_SDM.html?hl=id&id=spfMEAAQBAJ#v=onepage&q=indikatorpunishment&f=false)

Nursalam. (2020). *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Salemba Medika.

Ovan, & Saputra, A. (2020). *CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.  
[https://books.google.co.id/books?id=mZgMEAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=validitas+dan+reliabilitas&hl=id&newbks=1&newbks\\_redir=0&source=gb\\_mobile\\_search&sa=X&ved=2ahUKEwi-m7Kc1aqHAXUMyDgGHUJ6AjlQ6AF6BAgIEAM#v=onepage&q=validitas+dan+reliabilitas&f=false](https://books.google.co.id/books?id=mZgMEAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=validitas+dan+reliabilitas&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwi-m7Kc1aqHAXUMyDgGHUJ6AjlQ6AF6BAgIEAM#v=onepage&q=validitas+dan+reliabilitas&f=false)

Pamungkas, R. A., & Usman, A. M. (2017). *Metodologi Riset Keperawatan*. CV. Trans Info Media.

Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. ., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30.

Putri, N. F., & Nasution, M. A. (2021). *PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL , REWARD , DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN EFFECT OF INTERPERSONAL*

*COMMUNICATION , REWARD AND PUNISHMENT. 1, 35–43.*

Rifkhan. (2023). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*. CV. Adanu Abimata.

[https://books.google.co.id/books?id=UN2vEAAAQBAJ&pg=PA28&dq=rumus+slovin+sugiyono&hl=id&newbks=1&newbks\\_redir=0&source=gb\\_mobile\\_search&sa=X&ved=2ahUKEwiMo\\_Hj3c6HAXV0yzgGHeNCAgkQ6AF6BAgLEAM#v=onepage&q=rumus slovin sugiyono&f=false](https://books.google.co.id/books?id=UN2vEAAAQBAJ&pg=PA28&dq=rumus+slovin+sugiyono&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwiMo_Hj3c6HAXV0yzgGHeNCAgkQ6AF6BAgLEAM#v=onepage&q=rumus slovin sugiyono&f=false)

Rizkia, N. D., Istianingsih, N., Nuryanto, U. W., Surya, A. P., Susriyanti, Misno, R., Bander, Enjelina, S., Safarida, N., Indrajaya, S., Yudawisastra, H. G., & Atmoko, A. D. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis* (M. A. Wardana (ed.)). Penerbit Intelektual Manifes Media. [https://books.google.com/books/about/METODOLOGI\\_PENELITIAN\\_BISNIS.html?hl=id&id=xQ\\_qEAAAQBAJ#v=onepage&q=ruang lingkup penelitian&f=false](https://books.google.com/books/about/METODOLOGI_PENELITIAN_BISNIS.html?hl=id&id=xQ_qEAAAQBAJ#v=onepage&q=ruang lingkup penelitian&f=false)

Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>

Stang. (2018). *Cara Praktis Penentuan Uji Statistik*. Mitra Wacana Media.

Sugianingrat, I. A. P. W., & Sarmawa, I. W. G. (2024). *Teori dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Intelektual Manifes Media.

[https://books.google.co.id/books?id=rOrwEAAAQBAJ&pg=PA144&dq=bentuk+punishment&hl=id&newbks=1&newbks\\_redir=0&source=gb\\_mobile\\_search&sa=X&ved=2ahUKEwiUwrGA-5mHAXWvyzgGHf74DTcQ6AF6BAgNEAM#v=onepage&q=bentuk](https://books.google.co.id/books?id=rOrwEAAAQBAJ&pg=PA144&dq=bentuk+punishment&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwiUwrGA-5mHAXWvyzgGHf74DTcQ6AF6BAgNEAM#v=onepage&q=bentuk)

punishment&f=false

Sugiyono. (2015). *Statistik Nonparametris untuk Penelitian*. Alvabeta.

Sujarweni, V. W. (2014). *Panduan Penelitian Keperawatan Dengan SPSS*. Pustaka Baru Press.

Supardi. (2023). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan J&T Express. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 8(1), 106–118. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v8i1.19285>

Suparmi, & Septiawan, V. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 8(1), 51–61. <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/view/1134/981>

Tahir, R., Iswahyudi, M. S., Leuwol, F. S., Terimajaya, I. W., Liklikwatil, N., Hayati, N., Muhyi, H. A., Purnomo, M., Aulia, D. I., Riana, N., Afiyah, S., Hermanto, B., Burin, S. N., Salong, A., & Raharja, S. J. (2023). *Perilaku Organisasi*. PT. Sonpedia Publing Indonesia. [https://books.google.com/books/about/PERILAKU\\_ORGANISASI\\_Teori\\_Praktik.html?hl=id&id=Y7bYEAAAQBAJ#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com/books/about/PERILAKU_ORGANISASI_Teori_Praktik.html?hl=id&id=Y7bYEAAAQBAJ#v=onepage&q&f=false)

Undang-undang. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia No 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan*.

Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(2), 25–28. <https://doi.org/10.24929/missy.v2i2.1681>

Yazid Ar, M., Hismendi, Nasir, & Fillia, H. (2021). PENGARUH REWARD

DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI : Bukti Empiris Pada Kantor Walikota Banda Aceh. *Jurnal Sains Riset*, 11, 899–908. <https://doi.org/10.47647/jsr.v11i12>

Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada.

## **LAMPIRAN**

## SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth.

Calon Responden Peneliti

Dengan Hormat, Dengan ini memohon bantuan Bapak/ Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan oleh:

Nama Mahasiswa : Erlita Isnaini  
Institusi : Sekolah Tinggi Ilmu kesehatan Panti Kosala  
Jenis Penelitian : Pengaruh Pemberian *Reward* dan  
*Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Pasa  
Perawat di Ruang Rawat Inap

Kerahasiaan seluruh Informasi akan dijaga dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas peretujuan dan kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Hormat Kami,

Peneliti

## LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Setelah saya diberi informasi dan penjelasan secukupnya, saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan dengan sesungguhnya bersedia ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian yang dilakukan oleh:

Nama Mahasiswa : Erlita Isnaini  
Institusi : Sekolah Tinggi Ilmu kesehatan Panti Kosala  
Jenis Penelitian : Pengaruh Pemberian *Reward* dan  
*Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Pada  
Perawat di Ruang Rawat Inap

Paraf atau tanda tangan yang saya berikan sebagai bukti bahwa saya secara sukarela menjadi responden dalam penelitian tersebut.

Surakarta, 2024

(.....)

### Kuesioner Penelitian

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon untuk mengisi data berikut terlebih dahulu. Kerahasiaan seluruh informasi akan dijaga dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban pertanyaan yang dianggap sesuai kondisi bapak/ibu/saudara/i saat ini

1. Apa jenis kelamin anda?
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
2. Berapa lama saudara telah bekerja di perusahaan ini?
  - a. < 2 tahun
  - b.  $\geq$  2 tahun
3. Berapa usia anda saat ini?
  - a. 18-27 tahun
  - b. 28-37 tahun
  - c. Diatas 37 tahun
4. Apa pendidikan terakhir Anda?
  - a. Diploma III
  - b. Profesi Ners
5. Dimana lokasi bekerja saat ini?
  - a. Unit Gedung Perawatan Anak
  - b. Unit Gedung Perawatan Ibu
  - c. Unit ASA

- d. Unit Gedung Pelayanan Intensif
- e. Unit Gedung Tjan Khee Swan Timur
- f. Unit Gedung Tjan Khee Swan Barat
- g. Unit Gedung KweeHaan Ting

Petunjuk Pengisian

1. Pada lembar berikutnya terdapat beberapa pertanyaan yang harus Bapak/Ibu/Saudara isi.
2. Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban disamping pertanyaan yang dianggap sesuai.
3. Pilihan jawaban:

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

S : Setuju (3)

SS : Sangat Setuju (4)

| No | Pernyataan Variabel <i>Reward</i>                                                 | STS | TS | S | SS |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|----|
| 1  | Tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kompetensi      |     |    |   |    |
| 2  | Saya mendapat kesempatan untuk belajar hal baru selama bekerja di rumah sakit ini |     |    |   |    |
| 3  | Saya dapat naik level atas prestasi yang telah saya lakukan                       |     |    |   |    |
| 4  | Pemimpin memberikan peluang promosi                                               |     |    |   |    |
| 5  | Pemimpin dan rekan kerja menghargai pekerjaan saya saat ini                       |     |    |   |    |

| No. | Pernyataan Variabel <i>Punishment</i>                                                             | STS | TS | S | SS |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|----|
| 1   | Rumah sakit memiliki tata tertib yang sudah disampaikan sejak awal diterima bekerja.              |     |    |   |    |
| 2   | Perawat diberikan teguran saat melakukan kesalahan di rumah sakit                                 |     |    |   |    |
| 3   | Bila ada kesalahan, perawat diberikan kesempatan untuk menjelaskan kejadiannya                    |     |    |   |    |
| 4   | Rumah sakit menjelaskan pelanggaran yang telah dilakukan sebelum memberikan sanksi kepada perawat |     |    |   |    |
| 5   | Sanksi yang diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan                                      |     |    |   |    |

| No. | Pernyataan Variabel Motivasi                                                    | STS | TS | S | SS |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|----|
| 1   | Saya berusaha datang ketempat kerja secara tepat waktu                          |     |    |   |    |
| 2   | Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu                        |     |    |   |    |
| 3   | Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggungjawab yang diberikan |     |    |   |    |
| 4   | Saya melakukan tindakan keperawatan sesuai dengan SOP yang ada di rumah sakit   |     |    |   |    |
| 5   | Saya mengikuti pelatihan-pelatihan untuk mendukung pekerjaan                    |     |    |   |    |
| 6   | Saya berusaha membangun komunikasi yang baik dengan pasien dan keluarga         |     |    |   |    |
| 7   | Saya berusaha menjalin relasi dengan rekan kerja untuk mendukung pekerjaan      |     |    |   |    |
| 8   | Setiap ada masalah saya berusaha mencari solusi untuk menyelesaikan masalah     |     |    |   |    |

## HASIL UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

### 1. Variabel *Reward*

#### Case Processing Summary

|                       | N  | %     |
|-----------------------|----|-------|
| Valid Cases           | 30 | 100.0 |
| Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
| Total                 | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .742             | 5          |

#### Item-Total Statistics

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X01 | 12.43                      | .668                           | .650                             | .638                             |
| X02 | 12.23                      | .599                           | .373                             | .834                             |
| X03 | 12.50                      | .810                           | .734                             | .662                             |
| X04 | 12.50                      | .810                           | .734                             | .662                             |
| X05 | 12.47                      | .809                           | .463                             | .712                             |

2. Variabel *Punishment***Case Processing Summary**

|                             | N  | %     |
|-----------------------------|----|-------|
| Valid                       | 30 | 100.0 |
| Cases Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
| Total                       | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .855             | 5          |

**Item-Total Statistics**

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y01 | 12.20                      | .579                           | .550                             | .889                             |
| Y02 | 12.30                      | .700                           | .835                             | .801                             |
| Y03 | 12.23                      | .599                           | .628                             | .845                             |
| Y04 | 12.30                      | .700                           | .835                             | .801                             |
| Y05 | 12.30                      | .700                           | .835                             | .801                             |

## 3. Variabel Motivasi

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 30 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .825             | 8          |

**Item-Total Statistics**

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Z01 | 21.47                      | 1.637                          | .332                             | .852                             |
| Z02 | 21.50                      | 1.293                          | .877                             | .747                             |
| Z03 | 21.57                      | 1.564                          | .746                             | .778                             |
| Z04 | 21.57                      | 1.771                          | .395                             | .824                             |
| Z05 | 21.60                      | 1.766                          | .625                             | .802                             |
| Z06 | 21.53                      | 1.637                          | .477                             | .816                             |
| Z07 | 21.60                      | 1.766                          | .625                             | .802                             |
| Z08 | 21.60                      | 1.766                          | .625                             | .802                             |

## HASIL PENGOLAHAN DATA DENGAN SPSS

**Jenis Kelamin**

|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Laki-laki       | 9         | 6.8     | 6.8           | 6.8                |
| Valid Perempuan | 124       | 93.2    | 93.2          | 100.0              |
| Total           | 133       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Lama Bekerja**

|                  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid >= 2 Tahun | 133       | 100.0   | 100.0         | 100.0              |

**Usia**

|                       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 18-27 Tahun           | 8         | 6.0     | 6.0           | 6.0                |
| 28-37 Tahun           | 63        | 47.4    | 47.4          | 53.4               |
| Valid Diatas 37 Tahun | 62        | 46.6    | 46.6          | 100.0              |
| Total                 | 133       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pendidikan Terakhir**

|                    | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|--------------------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Diploma III        | 127       | 95.5    | 95.5             | 95.5                  |
| Valid Profesi Ners | 6         | 4.5     | 4.5              | 100.0                 |
| Total              | 133       | 100.0   | 100.0            |                       |

**Lokasi bekerja**

|                                           | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------------------------------------------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Unit Gedung<br>Perawatan Anak             | 27        | 20.3    | 20.3             | 20.3                  |
| Unit Gedung<br>Perawatan Ibu              | 26        | 19.5    | 19.5             | 39.8                  |
| Unit ASA                                  | 7         | 5.3     | 5.3              | 45.1                  |
| Unit Pelayanan<br>Intensif                | 25        | 18.8    | 18.8             | 63.9                  |
| Valid Unit Gedung Tjan<br>Kwee Swan Barat | 17        | 12.8    | 12.8             | 76.7                  |
| Unit Gedung Tjan<br>Kwee Swan Timur       | 18        | 13.5    | 13.5             | 90.2                  |
| Unit Gedung Kwee<br>Han Tiong             | 13        | 9.8     | 9.8              | 100.0                 |
| Total                                     | 133       | 100.0   | 100.0            |                       |

## HASIL PENGOLAHAN DATA UNIVARIAT DENGAN SPSS

1. **Reward**

|                | Reward1 | Reward2 | Reward3 | Reward4 | Reward5 | Total |
|----------------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| N Valid        | 133     | 133     | 133     | 133     | 133     | 133   |
| Missing        | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0     |
| Mean           | 3.13    | 3.17    | 2.99    | 3.02    | 3.13    | 15.44 |
| Median         | 3.00    | 3.00    | 3.00    | 3.00    | 3.00    | 15.00 |
| Std. Deviation | .397    | .399    | .417    | .452    | .416    | 1.549 |
| Minimum        | 1       | 2       | 2       | 1       | 1       | 12    |
| Maximum        | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 20    |
| Sum            | 416     | 422     | 398     | 402     | 416     | 2054  |

**Saya mendapat kesempatan untuk belajar hal baru**

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Tidak setuju        | 1         | .8      | .8            | .8                 |
| Setuju              | 108       | 81.2    | 81.2          | 82.0               |
| Valid Sangat setuju | 24        | 18.0    | 18.0          | 100.0              |
| Total               | 133       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya dapat naik level atas prestasi yang telah saya lakukanSS**

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Tidak setuju        | 12        | 9.0     | 9.0           | 9.0                |
| Setuju              | 110       | 82.7    | 82.7          | 91.7               |
| Valid Sangat setuju | 11        | 8.3     | 8.3           | 100.0              |
| Total               | 133       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pemimpin memberikan peluang promosi**

|                     | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------------------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Sangat tidak setuju | 1         | .8      | .8               | .8                    |
| Tidak setuju        | 9         | 6.8     | 6.8              | 7.5                   |
| Valid Setuju        | 109       | 82.0    | 82.0             | 89.5                  |
| Sangat setuju       | 14        | 10.5    | 10.5             | 100.0                 |
| Total               | 133       | 100.0   | 100.0            |                       |

**Pemimpin dan rekan kerja menghargai pekerjaan saya saat ini**

|                     | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------------------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Sangat tidak setuju | 1         | .8      | .8               | .8                    |
| Tidak setuju        | 1         | .8      | .8               | 1.5                   |
| Valid Setuju        | 111       | 83.5    | 83.5             | 85.0                  |
| Sangat setuju       | 20        | 15.0    | 15.0             | 100.0                 |
| Total               | 133       | 100.0   | 100.0            |                       |

**Tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kompetensi**

|                     | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------------------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Sangat tidak setuju | 1         | .8      | .8               | .8                    |
| Valid Setuju        | 113       | 85.0    | 85.0             | 85.7                  |
| Sangat setuju       | 19        | 14.3    | 14.3             | 100.0                 |
| Total               | 133       | 100.0   | 100.0            |                       |

**Total**

|          | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|------------------|--------------------|
| Valid 12 | 2         | 1.5     | 1.5              | 1.5                |
| 13       | 6         | 4.5     | 4.5              | 6.0                |
| 14       | 4         | 3.0     | 3.0              | 9.0                |
| 15       | 92        | 69.2    | 69.2             | 78.2               |
| 16       | 9         | 6.8     | 6.8              | 85.0               |
| 17       | 5         | 3.8     | 3.8              | 88.7               |
| 18       | 5         | 3.8     | 3.8              | 92.5               |
| 19       | 3         | 2.3     | 2.3              | 94.7               |
| 20       | 7         | 5.3     | 5.3              | 100.0              |
| Total    | 133       | 100.0   | 100.0            |                    |

2. ***Punishment***

|                | Rumah sakit memiliki tata tertib yang sudah disampaikan sejak awal diterima bekerja | Perawat diberikan teguran saat melakukan kesalahan di rumah sakit | Bila ada kesalahan, Perawat diberikan kesempatan untuk menjelaskan kejadiannya | Rumah sakit menjelaskan pelanggaran yang telah dilakukan sebelum memberikan sanksi kepada perawat | Sanksi yang diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan | Total <i>Punishment</i> |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Valid N        | 133                                                                                 | 133                                                               | 133                                                                            | 133                                                                                               | 133                                                          | 133                     |
| Missing        | 0                                                                                   | 0                                                                 | 0                                                                              | 0                                                                                                 | 0                                                            | 0                       |
| Mean           | 3.20                                                                                | 3.12                                                              | 3.14                                                                           | 3.12                                                                                              | 3.07                                                         | 15.65                   |
| Median         | 3.00                                                                                | 3.00                                                              | 3.00                                                                           | 3.00                                                                                              | 3.00                                                         | 15.00                   |
| Std. Deviation | .398                                                                                | .327                                                              | .351                                                                           | .349                                                                                              | .352                                                         | 1.452                   |
| Maximum        | 4                                                                                   | 4                                                                 | 4                                                                              | 4                                                                                                 | 4                                                            | 20                      |
| Sum            | 425                                                                                 | 415                                                               | 418                                                                            | 415                                                                                               | 408                                                          | 2081                    |

**Rumah sakit memiliki tata tertib yang sudah disampaikan sejak awal diterima bekerja**

|               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju  | 107       | 80.5    | 80.5          | 80.5               |
| Sangat Setuju | 26        | 19.5    | 19.5          | 100.0              |
| Total         | 133       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Perawat diberikan teguran saat melakukan kesalahan di rumah sakit**

|               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju  | 117       | 88.0    | 88.0          | 88.0               |
| Sangat setuju | 16        | 12.0    | 12.0          | 100.0              |
| Total         | 133       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Bila ada kesalahan, Perawat diberikan kesempatan untuk menjelaskan kejadiannya**

|               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju  | 114       | 85.7    | 85.7          | 85.7               |
| Sangat setuju | 19        | 14.3    | 14.3          | 100.0              |
| Total         | 133       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Rumah sakit menjelaskan pelanggaran yang telah dilakukan sebelum memberikan sanksi kepada perawat**

|               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Tidak setuju  | 1         | .8      | .8            | .8                 |
| Valid Setuju  | 115       | 86.5    | 86.5          | 87.2               |
| Sangat setuju | 17        | 12.8    | 12.8          | 100.0              |
| Total         | 133       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Sanksi yang diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan**

|                     | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------------------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Sangat tidak setuju | 1         | .8      | .8               | .8                    |
| Setuju              | 1         | .8      | .8               | 1.5                   |
| Setuju              | 119       | 89.5    | 89.5             | 91.0                  |
| Sangat setuju       | 12        | 9.0     | 9.0              | 100.0                 |
| Total               | 133       | 100.0   | 100.0            |                       |

**Total\_Punishment**

|       | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| 14    | 2         | 1.5     | 1.5              | 1.5                   |
| 15    | 100       | 75.2    | 75.2             | 76.7                  |
| 16    | 10        | 7.5     | 7.5              | 84.2                  |
| 17    | 5         | 3.8     | 3.8              | 88.0                  |
| 18    | 5         | 3.8     | 3.8              | 91.7                  |
| 19    | 2         | 1.5     | 1.5              | 93.2                  |
| 20    | 9         | 6.8     | 6.8              | 100.0                 |
| Total | 133       | 100.0   | 100.0            |                       |

### 3. Motivasi

|                   | Motivasi<br>1 | Motivasi<br>2 | Motivasi<br>3 | Motivasi<br>4 | Motivasi<br>5 | Motivasi<br>6 | Motivasi<br>7 | Motivasi<br>8 | Total<br>motivasi |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------------|
| Valid N           | 133           | 133           | 133           | 133           | 133           | 133           | 133           | 133           | 133               |
| Missing           | 0             | 0             | 0             | 0             | 0             | 0             | 0             | 0             | 0                 |
| Mean              | 3.26          | 3.27          | 3.23          | 3.27          | 3.23          | 3.29          | 3.24          | 3.24          | 26.02             |
| Median            | 3.00          | 3.00          | 3.00          | 3.00          | 3.00          | 3.00          | 3.00          | 3.00          | 24.00             |
| Std.<br>Deviation | .438          | .446          | .454          | .446          | .420          | .457          | .429          | .429          | 3.199             |
| Minimum           | 3             | 3             | 2             | 3             | 3             | 3             | 3             | 3             | 24                |
| Maximum           | 4             | 4             | 4             | 4             | 4             | 4             | 4             | 4             | 32                |
| Sum               | 433           | 435           | 429           | 435           | 429           | 438           | 431           | 431           | 3461              |

#### Saya berusaha datang ketempat kerja secara tepat waktu

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Setuju              | 99        | 74.4    | 74.4          | 74.4                  |
| Valid Sangat Setuju | 34        | 25.6    | 25.6          | 100.0                 |
| Total               | 133       | 100.0   | 100.0         |                       |

#### Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggungjawab yang diberikan

|               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Tidak setuju  | 2         | 1.5     | 1.5           | 1.5                   |
| Valid Setuju  | 99        | 74.4    | 74.4          | 75.9                  |
| Sangat setuju | 32        | 24.1    | 24.1          | 100.0                 |
| Total         | 133       | 100.0   | 100.0         |                       |

**Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu**

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Setuju              | 97        | 72.9    | 72.9          | 72.9               |
| Valid Sangat setuju | 36        | 27.1    | 27.1          | 100.0              |
| Total               | 133       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya melakukan tindakan leperawatan sesuai dengan SOP yang ada di rumah sakit**

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Setuju              | 97        | 72.9    | 72.9          | 72.9               |
| Valid Sangat setuju | 36        | 27.1    | 27.1          | 100.0              |
| Total               | 133       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya mengikuti pelatihan-pelatihan untuk mendukung pekerjaan**

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Setuju              | 103       | 77.4    | 77.4          | 77.4               |
| Valid Sangat setuju | 30        | 22.6    | 22.6          | 100.0              |
| Total               | 133       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya berusaha membangun komunikasi yang baik dengan pasien dan keluarga**

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Setuju              | 94        | 70.7    | 70.7          | 70.7               |
| Valid Sangat setuju | 39        | 29.3    | 29.3          | 100.0              |
| Total               | 133       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya berusaha menjalin relasi dengan rekan kerja untuk mendukung pekerjaan**

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Setuju              | 101       | 75.9    | 75.9          | 75.9               |
| Valid Sangat setuju | 32        | 24.1    | 24.1          | 100.0              |
| Total               | 133       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Setiap ada masalah saya berusaha mencari solusi untuk menyelesaikan masalah**

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Setuju              | 101       | 75.9    | 75.9          | 75.9               |
| Valid Sangat setuju | 32        | 24.1    | 24.1          | 100.0              |
| Total               | 133       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Total\_motivasi**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 24       | 87        | 65.4    | 65.4          | 65.4               |
| 25       | 6         | 4.5     | 4.5           | 69.9               |
| 26       | 5         | 3.8     | 3.8           | 73.7               |
| 28       | 1         | .8      | .8            | 74.4               |
| Valid 29 | 1         | .8      | .8            | 75.2               |
| 30       | 8         | 6.0     | 6.0           | 81.2               |
| 31       | 4         | 3.0     | 3.0           | 84.2               |
| 32       | 21        | 15.8    | 15.8          | 100.0              |
| Total    | 133       | 100.0   | 100.0         |                    |

## HASIL ANALISI BIVARIAT MENGGUNAKAN KENDALL TAU PADA SPSS

### 1. Variabel *Reward* dengan Motivasi Kerja

#### Correlations

|                    |                 | <i>Reward</i> | Motivasi |
|--------------------|-----------------|---------------|----------|
| Kendall's<br>Tau_b | Correlation     | 1.000         | .594**   |
|                    | Coefficient     |               |          |
|                    | Sig. (2-tailed) | .             | .000     |
|                    | N               | 133           | 133      |
|                    | Correlation     | .594**        | 1.000    |
|                    | Coefficient     |               |          |
|                    | Sig. (2-tailed) | .000          | .        |
|                    | N               | 133           | 133      |

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

#### Crosstab

|               |                      | Motivasi           |                    | Total |
|---------------|----------------------|--------------------|--------------------|-------|
|               |                      | motivasi<br>rendah | motivasi<br>tinggi |       |
| <i>Reward</i> | <i>reward</i> rendah | 91                 | 13                 | 104   |
|               | <i>reward</i> tinggi | 7                  | 22                 | 29    |
| Total         |                      | 98                 | 35                 | 133   |

2. Variabel *Punishment* dengan Motivasi Kerja**Correlations**

|                    |                   | <i>Punishment</i> | Motivasi |
|--------------------|-------------------|-------------------|----------|
| Kendall's<br>Tau_b | Correlation       | 1.000             | .721**   |
|                    | Coefficient       |                   |          |
|                    | <i>Punishment</i> |                   |          |
|                    | Sig. (2-tailed)   | .                 | .000     |
|                    | N                 | 133               | 133      |
|                    | Correlation       | .721**            | 1.000    |
|                    | Coefficient       |                   |          |
|                    | Motivasi          |                   |          |
|                    | Sig. (2-tailed)   | .000              | .        |
|                    | N                 | 133               | 133      |

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

**Crosstab**

|                   |                          | Motivasi        |                 | Total |
|-------------------|--------------------------|-----------------|-----------------|-------|
|                   |                          | motivasi rendah | motivasi tinggi |       |
| <i>Punishment</i> | <i>punishment</i> rendah | 93              | 9               | 102   |
|                   | <i>punishment</i> tinggi | 5               | 26              | 31    |
| Total             |                          | 98              | 35              | 133   |

HASIL ANALISIS MULTIVARIAT DENGAN UJI REGRESI LOGISTIK  
PADA SPSS

**Case Processing Summary**

| Unweighted Cases <sup>a</sup> | N   | Percent |
|-------------------------------|-----|---------|
| Included in Analysis          | 133 | 100.0   |
| Selected Cases Missing Cases  | 0   | .0      |
| Total                         | 133 | 100.0   |
| Unselected Cases              | 0   | .0      |
| Total                         | 133 | 100.0   |

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

**Dependent Variable**

**Encoding**

| Original Value  | Internal Value |
|-----------------|----------------|
| motivasi rendah | 0              |
| motivasi tinggi | 1              |

**Categorical Variables Codings**

|                   |                          | Frequency | Parameter coding |
|-------------------|--------------------------|-----------|------------------|
|                   |                          |           | (1)              |
| <i>Punishment</i> | <i>punishment</i> rendah | 102       | 1.000            |
|                   | <i>punishment</i> tinggi | 31        | .000             |
| <i>Reward</i>     | <i>reward</i> rendah     | 104       | 1.000            |
|                   | <i>reward</i> tinggi     | 29        | .000             |

**Block 0: Beginning Block****Classification Table<sup>a,b</sup>**

|        | Observed           | Predicted       |                 |                    |
|--------|--------------------|-----------------|-----------------|--------------------|
|        |                    | Motivasi        |                 | Percentage Correct |
|        |                    | motivasi rendah | motivasi tinggi |                    |
| Step 0 | motivasi rendah    | 98              | 0               | 100.0              |
|        | motivasi tinggi    | 35              | 0               | .0                 |
|        | Overall Percentage |                 |                 | 73.7               |

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is .500

**Variables in the Equation**

|                 | B      | S.E. | Wald   | Df | Sig. | Exp(B) |
|-----------------|--------|------|--------|----|------|--------|
| Step 0 Constant | -1.030 | .197 | 27.340 | 1  | .000 | .357   |

**Variables not in the Equation**

|                  | Score              | df     | Sig. |
|------------------|--------------------|--------|------|
| Step 0 Variables | X1(1)              | 46.951 | 1    |
|                  | X2(1)              | 69.054 | 1    |
|                  | Overall Statistics | 73.994 | 2    |

**Block 1: Method = Backward Stepwise (Likelihood Ratio)****Omnibus Tests of Model Coefficients**

|        | Chi-square | df | Sig. |
|--------|------------|----|------|
| Step 1 | 72.332     | 2  | .000 |
| Block  | 72.332     | 2  | .000 |
| Model  | 72.332     | 2  | .000 |

**Model Summary**

| Step | -2 Log likelihood   | Cox & Snell R Square | Nagelkerke R Square |
|------|---------------------|----------------------|---------------------|
| 1    | 80.972 <sup>a</sup> | .419                 | .613                |

a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than .001.

**Hosmer and Lemeshow Test**

| Step | Chi-square | df | Sig. |
|------|------------|----|------|
| 1    | .569       | 1  | .451 |

**Contingency Table for Hosmer and Lemeshow Test**

|          | Motivasi = motivasi rendah |          | Motivasi = motivasi tinggi |          | Total |
|----------|----------------------------|----------|----------------------------|----------|-------|
|          | Observed                   | Expected | Observed                   | Expected |       |
| 1        | 87                         | 87.571   | 7                          | 6.429    | 94    |
| Step 1 2 | 10                         | 8.857    | 8                          | 9.143    | 18    |
| 3        | 1                          | 1.571    | 20                         | 19.429   | 21    |

**Classification Table<sup>a</sup>**

|        | Observed                 | Predicted       |                 |                    |
|--------|--------------------------|-----------------|-----------------|--------------------|
|        |                          | Motivasi        |                 | Percentage Correct |
|        |                          | motivasi rendah | motivasi tinggi |                    |
| Step 1 | Motivasi motivasi rendah | 93              | 5               | 94.9               |
|        | Motivasi motivasi tinggi | 9               | 26              | 74.3               |
|        | Overall Percentage       |                 |                 | 89.5               |

a. The cut value is .500

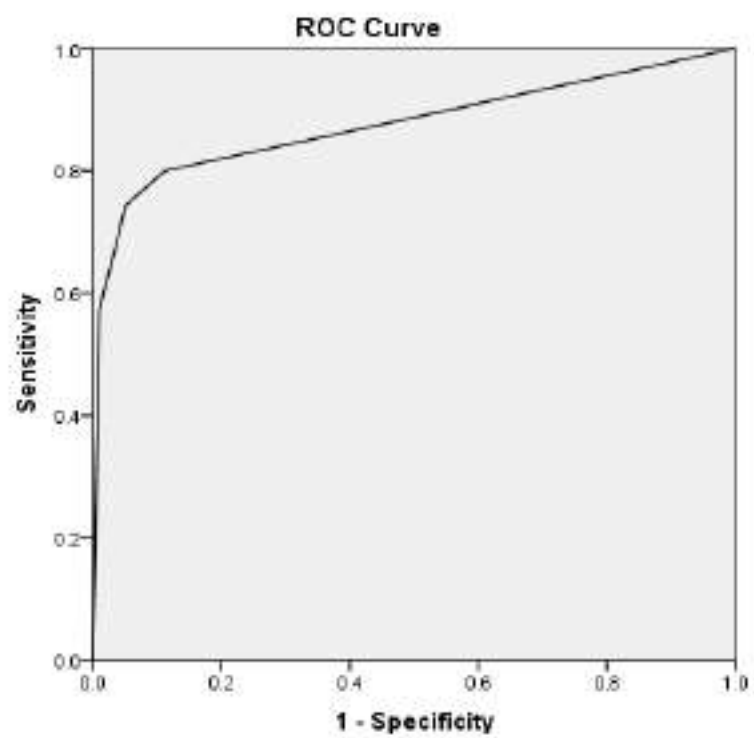
**Variables in the Equation**

|                        | B      | S.E. | Wald   | df | Sig. | Exp(B) | 95% C.I. for<br>EXP(B) |        |
|------------------------|--------|------|--------|----|------|--------|------------------------|--------|
|                        |        |      |        |    |      |        | Lower                  | Upper  |
| X1                     | 1.864  | .669 | 7.768  | 1  | .005 | 6.452  | 1.739                  | 23.937 |
| Step 1 <sup>a</sup> X2 | 3.262  | .641 | 25.862 | 1  | .000 | 26.107 | 7.426                  | 91.785 |
| Constant               | -2.612 | .390 | 44.851 | 1  | .000 | .073   |                        |        |

a. Variable(s) entered on step 1: X1, X2.

**Model if Term Removed**

| Variable  | Model Log<br>Likelihood | Change in -2<br>Log Likelihood | df | Sig. of the<br>Change |
|-----------|-------------------------|--------------------------------|----|-----------------------|
| Step 1 X1 | -44.136                 | 7.300                          | 1  | .007                  |
| X2        | -55.211                 | 29.450                         | 1  | .000                  |



Diagonal segments are produced by ties.

### Area Under the Curve

Test Result Variable(s): Predicted probability

| Area | Std. Error <sup>a</sup> | Asymptotic<br>Sig. <sup>b</sup> | Asymptotic 95% Confidence Interval |             |
|------|-------------------------|---------------------------------|------------------------------------|-------------|
|      |                         |                                 | Lower Bound                        | Upper Bound |
| .876 | .043                    | .000                            | .792                               | .960        |

The test result variable(s): Predicted probability has at least one tie

between the positive actual state group and the negative actual state group. Statistics may be biased.

a. Under the nonparametric assumption

b. Null hypothesis: true area = 0.5

### Coordinates of the Curve

Test Result Variable(s): Predicted probability

| Positive if Greater Than or Equal To <sup>a</sup> | Sensitivity | 1 - Specificity |
|---------------------------------------------------|-------------|-----------------|
| .0000000                                          | 1.000       | 1.000           |
| .1948992                                          | .800        | .112            |
| .4892667                                          | .743        | .051            |
| .7911520                                          | .571        | .010            |
| 1.0000000                                         | .000        | .000            |

The test result variable(s): Predicted probability has at least one tie between

the positive actual state group and the negative actual state group.

a. The smallest cutoff value is the minimum observed test value minus 1, and the largest cutoff value is the maximum observed test value plus 1. All the other cutoff values are the averages of two consecutive ordered observed test values.

## TABULASI DATA

| NO | JK | Lama kerja | Usia | Pend | Lokasi kerja | Reward |   |   |   |   | Punishment |   |   |   |   | Motivasi Kerja |   |   |   |   |   |   |   |
|----|----|------------|------|------|--------------|--------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|----------------|---|---|---|---|---|---|---|
| 1  | 2  | 1          | 3    | 2    | 1            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2  | 1  | 1          | 2    | 2    | 6            | 3      | 4 | 4 | 4 | 4 | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3  | 1  | 1          | 2    | 1    | 7            | 3      | 2 | 3 | 3 | 3 | 3          | 4 | 4 | 3 | 3 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 4  | 2  | 1          | 3    | 1    | 4            | 4      | 4 | 4 | 4 | 4 | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5  | 1  | 1          | 2    | 1    | 5            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6  | 2  | 1          | 2    | 1    | 2            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 4              | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7  | 2  | 1          | 2    | 1    | 2            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8  | 2  | 1          | 3    | 1    | 5            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9  | 2  | 1          | 2    | 1    | 5            | 3      | 4 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 2  | 1          | 3    | 1    | 5            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 2  | 1          | 2    | 1    | 2            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 2  | 1          | 2    | 1    | 2            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 4          | 3 | 3 | 3 | 3 | 4              | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 13 | 2  | 1          | 3    | 1    | 1            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 2  | 1          | 3    | 1    | 1            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 2  | 1          | 3    | 1    | 1            | 3      | 3 | 2 | 2 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 2 | 3              | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 16 | 2  | 1          | 3    | 2    | 4            | 3      | 4 | 4 | 4 | 3 | 4          | 3 | 3 | 3 | 3 | 4              | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 17 | 2  | 1          | 3    | 1    | 1            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 2  | 1          | 3    | 1    | 1            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 19 | 2  | 1          | 3    | 1    | 1            | 4      | 3 | 3 | 3 | 3 | 4          | 4 | 4 | 3 | 3 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 2  | 1          | 2    | 1    | 1            | 4      | 4 | 4 | 4 | 4 | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 2  | 1          | 3    | 1    | 1            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 2  | 1          | 2    | 1    | 2            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 2  | 1          | 2    | 1    | 2            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 24 | 2  | 1          | 3    | 1    | 1            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 25 | 2  | 1          | 3    | 1    | 1            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 26 | 2  | 1          | 2    | 1    | 1            | 3      | 3 | 2 | 2 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 2  | 1          | 2    | 1    | 1            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 2  | 1          | 2    | 1    | 4            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 29 | 2  | 1          | 2    | 1    | 2            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 2  | 1          | 3    | 1    | 4            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | 1  | 1          | 2    | 1    | 6            | 3      | 3 | 3 | 4 | 4 | 4          | 3 | 3 | 4 | 4 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 2  | 1          | 2    | 1    | 6            | 3      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3          | 3 | 4 | 3 | 3 | 4              | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |

## Lampiran

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 33 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 34 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 35 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 36 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 37 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 2 | 1 | 3 | 1 | 6 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 39 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 40 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 41 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 42 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 43 | 2 | 1 | 3 | 1 | 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 44 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 45 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 46 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 47 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 48 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 49 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 50 | 2 | 1 | 1 | 1 | 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 51 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 52 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 53 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 54 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 56 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 57 | 2 | 1 | 2 | 1 | 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 58 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 59 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 60 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 61 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 62 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 63 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 64 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 65 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 66 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 67 | 2 | 1 | 2 | 1 | 7 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |

## Lampiran

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 68  | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 69  | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 70  | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 71  | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 72  | 2 | 1 | 1 | 1 | 7 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 73  | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 74  | 2 | 1 | 2 | 1 | 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 75  | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 76  | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 77  | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 78  | 2 | 1 | 1 | 1 | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 79  | 2 | 1 | 2 | 1 | 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 80  | 2 | 1 | 3 | 1 | 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 81  | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 82  | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 83  | 2 | 1 | 1 | 1 | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 84  | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 85  | 2 | 1 | 2 | 1 | 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 86  | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 87  | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 88  | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 89  | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 90  | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 91  | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 92  | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 93  | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 94  | 2 | 1 | 2 | 1 | 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 95  | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 96  | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 97  | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 98  | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 99  | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 100 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 101 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 102 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

## Lampiran

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 103 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 104 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 105 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 106 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 107 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 108 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 109 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 110 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 111 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 112 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 113 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 114 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 115 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 116 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 117 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 118 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 119 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 120 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 121 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 122 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 123 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 124 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 125 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 126 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 127 | 2 | 1 | 2 | 1 | 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 128 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 129 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 130 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 131 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 132 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 133 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

TABEL KRECJIE

| N   | S   | N    | S   | N      | S   |
|-----|-----|------|-----|--------|-----|
| 10  | 10  | 220  | 140 | 1200   | 291 |
| 15  | 14  | 230  | 144 | 1300   | 297 |
| 20  | 19  | 240  | 148 | 1400   | 302 |
| 25  | 24  | 250  | 152 | 1500   | 306 |
| 30  | 28  | 260  | 155 | 1600   | 310 |
| 35  | 32  | 270  | 159 | 1700   | 313 |
| 40  | 36  | 280  | 162 | 1800   | 317 |
| 45  | 40  | 290  | 165 | 1900   | 320 |
| 50  | 44  | 300  | 169 | 2000   | 322 |
| 55  | 48  | 320  | 175 | 2200   | 327 |
| 60  | 52  | 340  | 181 | 2400   | 331 |
| 65  | 56  | 360  | 186 | 2600   | 335 |
| 70  | 59  | 380  | 191 | 2800   | 338 |
| 75  | 63  | 400  | 196 | 3000   | 341 |
| 80  | 66  | 420  | 201 | 3500   | 346 |
| 85  | 70  | 440  | 205 | 4000   | 351 |
| 90  | 73  | 460  | 210 | 4500   | 354 |
| 95  | 76  | 480  | 214 | 5000   | 357 |
| 100 | 80  | 500  | 217 | 6000   | 361 |
| 110 | 86  | 550  | 226 | 7000   | 364 |
| 120 | 92  | 600  | 234 | 8000   | 367 |
| 130 | 97  | 650  | 242 | 9000   | 368 |
| 140 | 103 | 700  | 248 | 10000  | 370 |
| 150 | 108 | 750  | 254 | 15000  | 375 |
| 160 | 113 | 800  | 260 | 20000  | 377 |
| 170 | 118 | 850  | 265 | 30000  | 379 |
| 180 | 123 | 900  | 269 | 40000  | 380 |
| 190 | 127 | 950  | 274 | 50000  | 381 |
| 200 | 132 | 1000 | 278 | 75000  | 382 |
| 210 | 136 | 1100 | 285 | 100000 | 384 |



**YAYASAN KESEHATAN PANTI KOSALA**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANTI KOSALA**

Jalan Raya Solo - Baki Km. 4 Gedangan, Solo Baru, Grogol, Telp. (0271) 621313  
Email : stikespantikosala@gmail.com Website : www.stikespantikosala.ac.id  
SUKOHARJO - JAWA TENGAH

Nomor : 392/STIKESPK/PEND/VII/2024  
Lampiran : -  
Perihal : **Permohonan Izin Studi Pendahuluan**

Sukoharjo, 4 Juli 2024

Yang terhormat  
Direktur Utama  
RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU  
di tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan adanya kegiatan penelitian oleh mahasiswa Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit STIKES PANTI KOSALA, maka kami mengajukan permohonan izin untuk penelitian di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU. Berikut ini :

Nama : Erlita Isnaini  
NIM : S1A2021.008  
Judul Penelitian : Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment*  
Terhadap Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap

Maka dengan ini kami mengajukan permohonan untuk dapat diberikan izin pengambilan data **Studi Pendahuluan** untuk kepentingan kegiatan tersebut.

Demikian atas perhatian Bapak/Ibu kami mengucapkan terima kasih.



**RS Dr. OEN SOLO BARU**

PERUMAHAN SOLO BARU  
KEC. Grogol, Sukoharjo  
Telp. (0271) 620220 (S/LINE)  
email : rs@droensolobaru.com



Nomor : 1157 /SB/PSDM/VII/2024

Lamp. : -

Hal : Izin Studi Pendahuluan

Kepada yang terhormat,

Ibu Ratna Indriati, A., M.Kes

Ketua STIKES PANTI KOSALA

Di-

Tempat

Dengan hormat,

Menjawab surat Ibu tertanggal 4 Juli 2024 perihal : Permohonan Izin Studi Pendahuluan, melalui surat ini kami memberitahukan bahwa kami dapat memberikan izin kepada :

Nama : Erlita Ianaini

NIM : S1A2021.008

Judul Penelitian : Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap

Demikianlah pemberitahuan kami. Atas perhatian dan kepercayaan Ibu kami ucapkan terimakasih.

Sukoharjo, 12 Juli 2024

YMT. Direktur Utama

RS Dr. OEN SOLO BARU,

