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

Erlita Isnaini¹, Anastasia Lina Dwi Nursanti², Ratna Indriati³, Yovita Prabawati Tirta Dharma⁴

^{1,2,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala

correspondence e-mail*, erlitaisnaini9@gmail.com

Submitted:

Revised: 2025/03/21

Accepted: 2025/04/21

Published: 2025/07/02

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



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi, termasuk rumah sakit, dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, ketersediaan sarana dan prasarana, atau besarnya dana operasional, tetapi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM yang kompeten akan menunjukkan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.¹ Dalam konteks rumah sakit, SDM bukan hanya menjadi komponen pelengkap, melainkan merupakan aset utama yang menentukan kualitas layanan kesehatan. Teknologi modern memang penting, namun pada akhirnya manusia tetap menjadi pengendali utama yang menentukan arah dan

¹ 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.

performa pelayanan.²

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan publik memiliki tuntutan tinggi terhadap kualitas pelayanan. Salah satu indikator utama kualitas pelayanan rumah sakit adalah mutu pelayanan keperawatan. Perawat memegang peranan strategis karena mereka menjadi kelompok tenaga kesehatan dengan proporsi terbesar di rumah sakit serta memberikan pelayanan langsung selama 24 jam kepada pasien.³ Oleh sebab itu, kinerja perawat sangat berpengaruh terhadap citra dan efektivitas layanan kesehatan rumah sakit. Kinerja tersebut sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat. Motivasi bukan hanya berkaitan dengan kemauan bekerja, tetapi juga menyangkut dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang mengarahkan perawat untuk memberikan asuhan keperawatan secara efektif dan efisien.⁴

Salah satu pendekatan manajerial yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja adalah melalui sistem reward (penghargaan) dan punishment (hukuman). Reward diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap pencapaian kerja, sedangkan punishment merupakan konsekuensi dari tidak terpenuhinya standar kerja. Keduanya bertujuan untuk mengarahkan perilaku kerja agar sesuai dengan tujuan organisasi.⁵ Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Nugroho (2021) menemukan bahwa reward yang tepat mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dalam sektor pelayanan kesehatan. Di sisi lain, pemberian punishment yang tepat dan adil juga dapat mendorong karyawan untuk memperbaiki performanya, seperti yang dibuktikan oleh studi dari Sari dan Fitriani (2020), yang menunjukkan bahwa

² Azizah, A., Halin, H., & Lazuarni, S. (2023). *Pengaruh Reward , Punishment , Dan Disiplin Kerja Terhadap Job Satisfaction Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Myria Palembang*. 4(3), 192–202.

³ Kau, S. T. A., Dulahu, W. Y., & Hiola, D. S. (2022). *Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di RSUD*. 4(1), 416–425.

⁴ Bakri, M. H. (2017). *Manajemen Keperawatan*. Pustaka Baru Press.

⁵ 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>

punishment memiliki korelasi signifikan dengan peningkatan kedisiplinan kerja.

Dalam lingkup keperawatan, motivasi kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam sistem manajemen kinerja. Menurut penelitian oleh Purnamasari (2022), terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian reward dan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap. Selain itu, kombinasi antara reward dan punishment juga dinilai mampu menciptakan keseimbangan antara penghargaan dan kontrol, sehingga menghasilkan kinerja perawat yang lebih stabil dan berkualitas.

Rumah Sakit X di wilayah Soloraya adalah salah satu rumah sakit yang telah beroperasi lebih dari 30 tahun dan berada di bawah naungan sebuah yayasan. Rumah sakit ini memiliki visi dan misi yang menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia. Namun, seiring dengan ketatnya persaingan di sektor pelayanan kesehatan, rumah sakit ini menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Salah satu strategi yang diterapkan adalah menciptakan program kesejahteraan karyawan serta sistem penilaian kinerja yang memperhatikan aspek motivasi dan ketekunan kerja. Sebagai tenaga kesehatan yang berinteraksi paling intensif dengan pasien, motivasi kerja perawat menjadi indikator penting dalam meningkatkan mutu pelayanan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap motivasi kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit X. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi manajemen SDM di sektor kesehatan, khususnya dalam pengelolaan motivasi kerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan rumah sakit.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain analitik korelasi dan metode cross sectional untuk mengetahui pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap. Variabel independen

dalam penelitian ini adalah reward dan punishment, sedangkan variabel dependen adalah motivasi kerja. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit X yang berlokasi di wilayah Solo Raya pada bulan November 2024. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner berbasis skala Likert yang telah dirancang untuk mengukur masing-masing variabel, yakni reward (5 item), punishment (5 item), dan motivasi kerja (8 item).

Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit X, berjumlah 213 orang. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria inklusi meliputi perawat tetap, bekerja di ruang rawat inap selama minimal dua tahun, dan bersedia menjadi responden, sementara kriteria eksklusi adalah perawat yang masih dalam masa percobaan atau bekerja kurang dari dua tahun. Berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan, jumlah sampel yang ditetapkan adalah 133 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan menggunakan Google Form dengan bantuan kepala ruang, dan proses pengumpulan berlangsung selama satu bulan.

Sebelum dilakukan analisis, data diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan Corrected Item-Total Correlation dan dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel (0,312). Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha, di mana nilai $>$ 0,60 dianggap reliabel. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan analisis univariat untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan distribusi variabel. Selanjutnya, analisis bivariat menggunakan uji Kendall Tau untuk melihat hubungan reward dan punishment dengan motivasi kerja, serta analisis multivariat dilakukan dengan regresi logistik untuk mengetahui pengaruh simultan reward dan punishment terhadap motivasi kerja perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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. 1 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. 2 Hubungan Variabel *Reward* Dengan Motivasi Kerja

		<i>Reward</i>	Motivasi
<i>Reward</i>	Correlation	1.000	0.594
	Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	.000
Kendall's	N	133	133
Tau_b	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. 3 Distribusi frekuensi

		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

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. 4 Hubungan Variabel *Punishment* dengan Motivasi Kerja

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

Analisis Multivariat

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

Tabel 4. 5 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. 6 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. 7 Parameter Deskriminasi

Area	Std. Error ^a	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.

Pembahasan

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.⁶

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.⁷

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.⁸

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yazid Ar, et al., pada tahun 2021 dimana reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.⁹

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

⁶ 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.

⁷ Mentang, S. X. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP TERHADAP KINERJA JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen. *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen*, 22(1), 1–14.

⁸ 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.

⁹ 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>

sebesar 2,62%.¹⁰

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

¹⁰ 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.

dari itu, punishment yang diberikan sebaiknya lebih tegas dan disertai dengan penjelasan. Pemberian punishment tersebut haruslah sesegera mungkin dilakukan setelah karyawan membuat sebuah pelanggaran.¹¹

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.¹²

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

¹¹ 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.

¹² 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>

karyawan tidak signifikan.

Pengaruh Pemberian Reward 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.¹³

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

¹³ Dwiyanti, F., Simorangkir, A., Ramadhan, D. P., Patricia, H. C., Adhistry, 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.

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.¹⁴

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

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit X, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian reward dengan motivasi kerja. Sebagian besar perawat yang menerima reward tinggi juga memiliki motivasi kerja tinggi, yaitu sebesar 75,9%. Hasil uji statistik menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,005 dan koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,594, yang mengindikasikan bahwa reward memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja. Temuan ini menguatkan bahwa penghargaan yang diberikan rumah sakit atas prestasi dan kinerja perawat mampu mendorong semangat kerja yang lebih tinggi.

Selain itu, persepsi terhadap punishment juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Perawat dengan persepsi punishment yang tinggi menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi sebesar 83,9%. Hasil analisis menghasilkan *p-value* sebesar 0,000 dan nilai korelasi (*r*) sebesar 0,721, menunjukkan

¹⁴ 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>

hubungan yang sangat kuat antara punishment dan motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa sanksi yang tepat dan konsisten terhadap pelanggaran dapat meningkatkan kesadaran serta tanggung jawab perawat dalam menjalankan tugasnya.

Secara simultan, reward dan punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat dengan $p\text{-value} < 0,05$ dan nilai Nagelkerke R Square sebesar 0,613. Ini berarti bahwa kombinasi pemberian reward dan punishment mampu menjelaskan sebesar 61,3% variasi dalam motivasi kerja perawat, sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, pengelolaan sistem reward dan punishment secara efektif dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja perawat di rumah sakit.

REFERENSI

- 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., Adhitya, 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=JNaXEAAAQBAJ#v=onepage&q=tujuan reward pada motivasi kerja&f=false](https://books.google.com/books/about/Perilaku_dan_Budaya_Organisasi.html?hl=id&id=JNaXEAAAQBAJ#v=onepage&q=tujuan%20reward%20pada%20motivasi%20kerja&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., Siswadi, F., Afrianti, F., Budiman, D., Kusumawati, B., Tirwan, Tahir, R., Nurmala, R., Afiyah, S., & Ahmad, M. (2023). *Buku Ajar Manajemen SDM*. PT. Sonpedia Publising Indonesia. [https://books.google.com/books/about/BUKU_AJAR_MANAJEMEN_SDM.html?hl=id&id=spfMEAAAQBAJ#v=onepage&q=indikator punishment&f=false](https://books.google.com/books/about/BUKU_AJAR_MANAJEMEN_SDM.html?hl=id&id=spfMEAAAQBAJ#v=onepage&q=indikator%20punishment&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=mZgMEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=validitas dan reliabilitas&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwi-m7Kc1aqHAXUMyDgGHUJ6AjiQ6AF6BAGIEAM#v=onepage&q=validitas dan reliabilitas&f=false](https://books.google.co.id/books?id=mZgMEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=validitas+dan+reabilitas&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwi-m7Kc1aqHAXUMyDgGHUJ6AjiQ6AF6BAGIEAM#v=onepage&q=validitas%20dan%20reabilitas&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%20slovin%20sugiyono&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
- 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 punishment&f=false
- Sugiyono. (2015). *Statistik Nonparametris untuk Penelitian*. Alfabeta.
- 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., Afyah, S., Hermanto, B., Burin, S. N., Salong, A., & Raharja, S. J. (2023). *Perilaku Organisasi*. PT. Sonpedia Publising Indonesia. 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.