

KARYA TULIS ILMIAH

GAMBARAN PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*

KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM

IBNUSINA BUKITTINGGI

TAHUN 2022



Oleh:

NURVADILA RAHAYU

191000213461017

PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT

FAKULTAS KESEHATAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT

BUKITTINGGI

2022

KARYA TULIS ILMIAH
GAMBARAN PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM
IBNUSINA BUKITTINGGI
TAHUN 2022

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Ahli Madya
Program Studi Diploma III Administrasi Rumah Sakit
Di Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat**

Oleh:

NURVADILA RAHAYU
191000213461017

PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
BUKITTINGGI
2022

KARYA TUKIS ILMIAH

**GAMBARAN PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM
IBNU SINA BUKITTINGGI
TAHUN 2022**

Di persiapkan dan disusun oleh :

NURVADILA RAHAYU

191000213461017

Telah memenuhi persyaratan untuk di pertahankan
Di depan Tim Penguji Ujian Komprehensif
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Bukittinggi, Agustus 2022

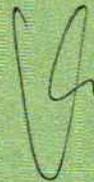
Dosen Pembimbing

Pembimbing I,



(Elsi Susanti, SE., M.M)

Pembimbing II,



(Sylvi Nezi azwita, S.Kep., M.M)

Kaprodi
DIII Administrasi Rumah Sakit



Silvia Adi Putri, SKM.M.Kes

KARYA TULIS ILMIAH

GAMBARAN PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM
IBNU SINA BUKITTINGGI
TAHUN 2022

Di persiapkan dan disusun oleh :

NURVADILA RAHAYU

191000213461017

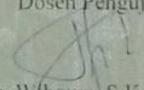
Telah dipertahankan Di depan Tim Penguji Ujian Komprehensif
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Pada tanggal, 07 September 2022
Dan dinyatakan **Lulus**

Tim Penguji
Mengetahui,

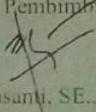
Dosen Penguji I,


(Dr. Epidawarti, SE., M.pd)

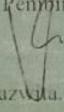
Dosen Penguji II,


(Hendry Wibowo, S.Kep., M.Kes)

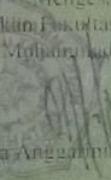
Dosen Pembimbing I,


(Elsi Susanti, SE., M.M)

Dosen Pembimbing II,


(Sylvi Nezi azwita, S.Kep., M.M)

Mengesahkan
Dekan Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat


Yuhza Anggani, S.ST., M.Keb

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Nurvadila Rahayu
Tempat & Tanggal Lahir : Pekan baru, 17 juli 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Menikah
No. Hp : 085668444583
Email : nurfadilarahayu3017@gmail.com

DATA ORANG TUA

Nama Orang Tua
a. Ayah : Alm. Edi wibowo
b. Ibu : Bijo Murni
Alamat Orang Tua : Desa Kampai Kec.Talo Kab.Seluma
Prov.Bengkulu

PENDIDIKAN

2005-2006 : Tk Busana Islam Bandar Lampung
2006-2012 : SD Negeri 82 Seluma
2012-2015 : SMP NEGERI 03 Seluma
2015-2018 : SMA Negeri 02 Seluma
2019-2022 : D-III Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur saya ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan Karya Tulis Ilmiah yang berjudul “ Gambaran Pemberian Reward dan Punishment Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2022,” dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Amd. Kes pada jurusan Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Karya Tulis Ilmiah ini saya persembahkan untuk orang tua, keluarga, dosen, sahabat, teman, dan Saya mengucapkan terimakasih kepada pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung atas kelarnya Karya Tulis Ilmiah ini.

1. Kedua orang tua saya ibunda dan ayahanda terimakasih sudah menjadi orang tua yang sempurna, terimakasih atas kasih sayang, dukungan, nasehat, pengorbanan, doa dan harapan yang sangat berarti bagi penulis dalam menempuh pendidikan Administrasi Rumah Sakit di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Karya Tulis Ilmiah ini adalah persembahan kecil saya, terimakasih telah menjaga saya dalam setiap doa-doa nya
2. Alm. Ayah terimakasih telah betahan meskipun tidak sampai melihat saya menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, terimakasih untuk semua pengorbanannya yang belum sempat terbalaskan

3. Ibunda terimakasih selalu menemani saya dan selalu mendengar keluh kesah saya dan akhirnya karya tulis ilmiah ini pun bisa saya selesaikan, terimakasih semua pengorbanan nya terimakasih untuk semuanya
4. Keluarga yang selalu memberi dukungan dan motivasi untuk penulis bisa menyelesaikan dengan baik, doa dan harapan yang sangat berarti bagi penulis.
5. Teman-teman dan semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan Karya Tulis Ilmiah ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.



**Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan UM SumateraBarat
Karya Tulis Ilmiah
Agustus, 2022**

ABSTRAK

Oleh: Nurvadila Rahayu

Gambaran Pemberian *Reward* dan *Punishment* Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2022

Pemberian punishment masih kurang berjalan dengan baik di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi pada kenyataannya masih banyak karyawan yang melanggar aturan yang sudah ditetapkan seperti datang terlambat dan absen tanpa izin. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian reward dan punishment karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi.

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu suatu penulisan yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 orang.

Hasil penelitian pemberian reward diperoleh gambaran bahwa dari 21 responden 7 orang (33,3%) menyatakan rendah dan 16 orang (76,2%) menyatakan tinggi, dapat dilihat gambaran bahwa sebagian besar pemberian reward kepada karyawan tinggi. pemberian punishment karyawan, diperoleh gambaran bahwa dari 21 responden 12 orang (57,1%) menyatakan rendah dan 9 orang (42,9%) menyatakan tinggi. Dapat dilihat gambaran bahwa sebagian besar pemberian punishment kepada karyawan rendah.

Disimpulkan bahwa lebih dari separoh Pemberian reward karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi sudah dikategorikan tinggi dan punishment dikatakan rendah. Saran untuk Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi diharapkan untuk tetap mempertahankan pemberian reward dan punishment atau bahkan menambahkan beberapa Reward dan punishment baru bila dirasa perlu untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Reward dan Punishment

ABSTRACT

By: Nurvadila Rahayu

Overview of Employee Reward and Punishment at Ibnu Sina Bukittinggi Islamic Hospital in 2022

The provision of punishment is still not going well at the Ibn Sina Bukittinggi Islamic Hospital in fact there are still many employees who violate the established rules such as arriving late and absent without permission. The purpose of this study was to determine the reward and punishment of employees at the Ibnu Sina Bukittinggi Islamic Hospital.

The research method used by researchers is descriptive with quantifiable shortness. This type of research is descriptive research, which is a writing that describes the actual state of the object under study. The population in this study was 38 people.

Hasil penelitian pemberian rewarddiperoleh gambaran bahwa dari 21 responden 7 orang (33,3%) menyatakan rendah dan 14 orang (66,7%) menyatakan tinggi, dapat dilihat gambaran bahwa sebagian besar pemberian reward kepada karyawan tinggi. pemberian punishment karyawan, diperoleh gambaran bahwa dari 21 responden 12 orang (57,1%) menyatakan rendah dan 9 orang (42,9%) menyatakan tinggi.

It was concluded that more than a portion of the reward and punishment of employees at the Ibn Sina Bukittinggi Islamic Hospital has been categorized high. The suggestion for the Ibnu Sina Bukittinggi Islamic Hospital is expected to maintain the provision of rewards and punishments or even add some new rewards and punishments if it is deemed necessary to further improve employee performance.

Keywords:*Reward and Punishment*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat beriringan salam untuk Nabi Besar Muhammad SAW. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah yang berjudul “Gambaran Pemberian Reward dan Punishment Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi” tepat pada waktunya .

Adapun tujuan dari penelitian Karya Tulis Ilmiah ini adalah untuk mengetahui Pemberian Reward dan Punishment Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi

Penulis menyadari bahwa Karya Tulis Ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak, peneliti menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan sehingga penelitian ini dapat selesai. Ucapan terimakasih ini peneliti tujukan kepada:

1. Bapak Dr. Riki Saputra, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Ibu Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb selaku Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
3. Ibuk Silvia Adi Putri, S.KM., M.Kes selaku Kaprodi D III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan.
4. Ibu Elsi Susanti, SE.,M.M, selaku pembimbing 1 yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama masa perkuliahan.
5. Ibu Sylvi Nezi Azwita, S.Kep., M.M, selaku pembimbing 2 yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama masa perkuliahan.

6. Ibu Dosen Program Studi DIII Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama masa perkuliahan

Meskipun telah berusaha menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini sebaik mungkin, peneliti menyadari bahwa Karya Tulis Ilmiah ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.



Bukittinggi, Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	6
1. Tujuan Umum	6
2. Tujuan Khusus	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat Bagi Rumah Sakit.....	6
2. Manfaat Bagi Fakultas Kesehatan	6
3. Manfaat Bagi Mahasiswa.....	7
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI.....	8
A. Rumah Sakit	8
1. Pengertian Rumah Sakit.....	8
2. Fungsi Rumah Sakit.....	9
3. Klarifikasi Rumah Sakit.....	9
B. Reward.....	11
1. Pengerian Reward.....	11
2. Jenis Jenis Reward.....	12
3. Indikator reward.....	15
C. Punishment	16

1. Pengertian Punishment	16
2. Indikator punishment	17
D. Kinerja	20
1. Pengertian Kinerja Karyawan	20
2. Karakteristik Kinerja Karyawan	21
3. Indikator Kinerja Karyawan	21
E. Kerangka Teori	24
F. Definisi Operasional	25
BAB III	27
METEDOLOGI PENELITIAN	27
A. Pendekatan penelitian atau jenis penelitian	27
B. Lokasi penelitian dan waktu penelitian	27
C. Populasi dan Sampel.....	27
1. Populasi.....	27
2. Sampel.....	28
D. Sumber data	28
1. Data primer	28
2. Data sekunder.....	28
E. Metode pengumpulan data.....	29
1. Kuisioner.....	29
2. Dokumentasi	29
F. Instrumen penelitian	30
1. Kuisioner.....	30
2. Dokumentasi	30
G. Analisis data	30
BAB IV	31
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	31
A. Lokasi Penelitian	31
1. Sejarah objek penelitian.....	31
2. Visi dan Misi.....	34
3. Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi.....	34
4. Data Ketenagaan Rumah Sakit	35
5. Fasilitas Pelayanan.....	36
B. Hasil Penelitian.....	38

1. Karakteristik Responden.....	38
2. Tujuan Khusus	40
C. Pembahasan	41
1. Pemberian reward karyawan.....	41
2. Pemberian punishment karyawan	43
BAB V.....	45
KESIMPULAN DAN SARAN.....	45
A. Kesimpulan.....	45
B. SARAN.....	45
LAMPIRAN 1.....	50
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN 2.....	54
LAMPIRAN 3.....	55
LAMPIRAN 4.....	57



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Definisi Operasional.....	22
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Kelamin.....	35
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Umur.....	36
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	36
Tabel 4.4 karakteristik Distribusi Frekuensi Berdasarkan Reward.....	37
Tabel 4.5 Karakteristik Distribusi Frekuensi Berdasarkan Punishment.....	38



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 KerangkaTeori.....	21
Gambar 4.1 Profil Rumah Sakit.....	28
Gambar 4.2 StruktuRumah Sakit.....	31



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Master Tabel
- Lampiran 3. Output
- Lampiran 4. Informed Consent



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut WHO (*World Health Organization*) rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik (WHO, 2019).

Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan yang mutlak dibutuhkan oleh segenap lapisan masyarakat dalam upaya peningkatan derajat kesehatan baik individu maupun masyarakat secara keseluruhan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang memadai dan memuaskan yang dilakukan oleh tenaga sumber daya manusia di rumah sakit (Marta Simanjuntak, dan Dewi Octaviana, 2017).

Hakikat dasar dari rumah sakit adalah pemenuhan kebutuhan dan tuntutan pasien yang mengharapkan penyelesaian masalah kesehatannya pada rumah sakit. Pasien memandang bahwa hanya rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan medis sebagai upaya penyembuhan dan pemulihan atas rasa sakit yang dideritanya. Pasien mengharapkan pelayanan yang siap, cepat, tanggap dan nyaman terhadap keluhan penyakit pasien.

Pelayanan kesehatan ialah suatu alat atau tempat yang digunakan untuk menyelenggaraan upaya pelayanan kesehatan baik secara promotif, preventif,

kuratif serta rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah atau pemerintah daerah serta masyarakat (Depkes,2016).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, maka semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha yaitu salah satunya dalam sektor industri. Perusahaan dituntut untuk dapat mencapai target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya.(Ayu Hidayah Indriasari, 2018).

“*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 perusahaan untuk membangkitkan semangat atau memotivasi karyawannya dalam bertindak agar mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan oleh perusahaan. (Kasmir, 2004)

Jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin meminimalisasikan kesalahan dan penurunan kinerja. *Punishment* adalah suatu konsekwensi yang tidak

menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atau suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja (Ivancevich, 2007).

Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. (Hasibuan, 2009)

Harapan atas profesionalisme dan kinerja yang baik dari seorang pegawai rumah sakit tak terlepas dari bagaimana suatu rumah sakit mampu mengelola serta memberikan penghargaan terhadap pegawai yang dimiliki. Karena kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan gambaran terhadap perlakuan yang diberikan suatu rumah sakit kepada pegawai, baik langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap perjalanan rumah sakit tersebut guna meningkatkan kinerja rumah sakit kearah lebih baik (Marta Simanjuntak, dan Dewi Octaviana, 2017).

Reward dan *punishment* sangat berpengaruh dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* dan *punishment* akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan motivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja (Ayu Hidayah Indriasari, 2018).

Reward dan *punishment* dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, *reward* diterapkan karena ada anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal. *Punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik. Jadi, *reward* dan *punishment* merupakan bentuk dan reaksi dari pimpinan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, serta mendorong karyawan agar menjadi lebih baik lebih berkualitas dan lebih bertanggung jawab dengan tugas yang dibebankan (Mahmudi, 2005)

Berdasarkan Observasi Awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 31 Maret 2022 di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi telah diterapkan sistem *reward* dan *punishment* pada karyawan. Pemberian *reward* kepada karyawan pekantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi sudah terbilang cukup baik sehingga para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan tetapi pada pemberian *punishment* masih kurang berjalan dengan baik pada kenyataannya masih banyak karyawan yang melanggar aturan yang sudah ditetapkan seperti datang terlambat dan absen tanpa izin.

Dengan adanya fenomena diatas, maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian tentang “ Gambaran pemberian *reward* dan *punishment* karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi “

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi yaitu :

1. Beberapa karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi datang terlambat
2. Beberapa karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi izin tanpa absen

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih fokus, mendalam, dan sempurna, maka penulis membatasi penelitian yaitu tentang “Gambaran pemberian *Reward* dan *Punishment* karyawan di Administrasi Perkantoran Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menjadi permasalahan adalah: Bagaimana gambaran pemberian *reward* dan *punishment* karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Gambaran pemberian *reward* dan *punishment* karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi

2. Tujuan Khusus

- a. Diketuinya gambaran pemberian *reward* karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi
- b. Diketuinya gambaran pemberian *punishment* karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Bagi Rumah Sakit

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau informasi dan penilaian (evaluasi) kepada rumah sakit didalam pelaksanaan tentang Pemberian *Reward* dan *Punishment* kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan kinerja yang baik dari seorang pegawai Rumah Sakit.

2. Manfaat Bagi Fakultas Kesehatan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan panduan untuk mahasiswa Fakultas Kesehatan UMSB yang akan

melakukan praktek kerja lapangan di masa yang akan datang dan menambah kerja sama dengan Rumah Sakit pemerintah maupun swasta

3. Manfaat Bagi Mahasiswa

Proposal ini sebagai tambahan ilmu pengetahuan, pengalaman dan keterampilan bagi penulis didalam bidang Administrasi Rumah Sakit mengenai Gambaran Pemberian *Reward* dan *Punishment* karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi dan juga untuk memenuhi persyaratan akademik dalam menyelesaikan studi pada prodi DIII-Administrasi Rumah Sakit.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Rumah Sakit

1. Pengertian Rumah Sakit

Rumah sakit menurut Peraturan Menteri Kesehatan Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Menurut Supartiningsih (2017) juga mendefinisikan rumah sakit adalah suatu organisasi yang dilakukan oleh tenaga medis profesional yang terorganisir baik dari sarana prasarana kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien.

Menurut Bramantoro (2017) juga menjelaskan bahwa rumah sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan yang melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasil guna pada upaya penyembuhan dan pemulihan yang terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan.

Menurut definisi tersebut diketahui bahwa rumah sakit melakukan beberapa jenis pelayanan diantaranya pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, pelayanan perawatan, pelayanan rehabilitasi, pencegahan dan peningkatan kesehatan, adapun sarana tempat pendidikan

dan pelatihan medik dan para medik, sarana tempat penelitian dan pengembangan ilmu dan teknologi bidang kesehatan serta untuk menghindari risiko dan gangguan kesehatan.

2. Fungsi Rumah Sakit

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2018 tentang Rumah Sakit, menjelaskan bahwa fungsi rumah sakit adalah sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit;
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis;
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan;
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

3. Klarifikasi Rumah Sakit

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 56 tahun 2014 ada dua macam rumah sakit :

1. Rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dari jenis penyakit.
2. Rumah sakit khusus adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis, penyakit atau kekhususan lainnya.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia 2019 berdasarkan kelasnya rumah sakit umum dikategorikan ke dalam 4 kelas mulai dari A, B, C, D dimana untuk yang membedakan keempat kelas tersebut adalah sebagai berikut

- a. Bangunan dan prasarana
- b. Kemampuan pelayanan
- c. Sumber daya manusia
- d. Peralatan

Keempat kelas rumah sakit umum tersebut mempunyai spesifikasi dan kemampuan yang berbeda dalam kemampuan memberikan pelayanan kesehatan, keempat rumah sakit tersebut diklasifikasikan menjadi :

- a. Rumah Sakit Umum tipe A : adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspesialis secara luas.

- b. Rumah Sakit Umum tipe B : adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis luas dan subspecialis terbatas.
- c. Rumah Sakit Umum tipe C : adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis terbatas, mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 spesialis dasar: pelayanan penyakit dalam, kesehatan anak, bedah, obstetri, dan ginekologi dan 4 spesialis penunjang medik: pelayanan anesthesiologi, radiologi, rehabilitas medik dan patologi klinik.
- d. Rumah Sakit Umum tipe D : adalah rumah sakit yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 2 dari 4 spesialis dasar yaitu: pelayanan penyakit dalam, kesehatan anak, bedah, obstetric dan ginekologi

B. Reward

1. Pengerian Reward

Menurut Davis et al (dalam Mangkunegara,2000), reward dalam rumah sakit kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari rumah sakit untuk pegawai yang mempunyai prestasi. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas

pada karyawan guna mencapai keunggulan yang *kompetitif* (Arik Irawati, 2016).

Reward (penghargaan) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka berkerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Ada tiga fungsi penting dari penghargaan yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan :

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih
3. Bersifat universal

2. Jenis Jenis Reward

Menurut (Gibson dkk, 2000) *Reward* dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Reward ekstrinsik

Reward ekstrinsik adalah segala sesuatu yang akan diterima oleh seseorang dari lingkungan tempat dia bekerja, dimana suatu yang akan diperolehnya tersebut sesuai dengan harapannya. *Reward* ekstrinsik mencakup *reward* yang bersifat finansial, promosi dan imbalan antar

pribadi atau rasa hormat. *Reward* ekstrinsik ini diberikan untuk memuaskan kebutuhan dasar (*basic needs*), keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan untuk mendapat pengakuan.

Sifat *reward* ekstrinsik adalah dapat dirasakan secara fisik. Bentuk *reward* ekstrinsik diantaranya adalah :

a. Insentif

Insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang diberikan oleh pimpinan sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi.

b. Bonus

Bonus adalah imbalan yang berupa sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga melampaui harapan pimpinan

c. Penghargaan secara formal dari pimpinan

Penghargaan ini dapat berupa gelar, medali atau sertifikat yang diberikan pada pegawai yang berprestasi. Pada umumnya waktu pemberian penghargaan ini adalah ketika organisasi tersebut melakukan kegiatan formal

d. Pujian

Pujian adalah bentuk reinforcement yang positif dan baik. Pujian yang diucapkan dalam waktu yang tepat dapat dijadikan motivasi.

e. Promosi jabatan

Promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar daripada tanggung jawab yang telah dibebankan sebelumnya.

2. *Reward* insrtinsik

Reward instrinsik adalah sesuatu yang dirasakan langsung oleh seseorang ketika dirinya melakukan sesuatu. Sesuatu yang dirasakan ini dapat berupa kepuasan dalam melakukan sesuatu, perasaan legah karena telah menuntaskan sesuatu serta adanya peningkatan kepercayaan diri dan sebagainya. Imbalkaninstrinsik mencakup rasa penyelesaian dalam mencapai prestasi, otonomi dan pertumbuhan pribadi.

a) Pencapaian prestasi

Pencapaian prestasi adalah imbalan yang ditata tersendiri yang diperoleh jika seseorang mencapai suatu tujuan yang menantang

b) Otonomi

Banyak orang menginginkan pekerjaan yang memberikan mereka hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa otonomi dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut karyawan yang bersangkutan dalam situasi khusus.

c) Pertumbuhan pribadi

Pertumbuhan pribadi setiap individu adalah suatu pengalaman yang unik. Seseorang yang sedang mengalami pertumbuhan merakan perkembangan. Dengan mengembangkan kesanggupan, seseorang mampu memaksimalkan atau paling tidak memuaskan potensi keahliannya.

3. Indikator reward

Menurut (Kadarisman, 2021) Adapun indikator yang mempengaruhi *reward* diantaranya yaitu :

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan rumah sakit. Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, bonus dan insentif.

2) Upah

Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dasar.

3) Insentif

Insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang diberikan oleh pimpinan sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasi kerja dan konstrisbusi pegawai kepada organisasi.

4) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan

5) Penghargaan Interpersonal

Penghargaan yang berasal dari luar berupa penilaian terhadap kondisi personal karyawan contohnya seperti pujian dari atasan, pemberian penghargaan karyawan terbaik.

6) Promosi

Promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar daripada tanggung jawab yang telah dibebankan sebelumnya.

C. Punishment

1. Pengertian Punishment

Menurut (Mangkunegara, 2000) Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* yaitu pemberian sanksi atau hukuman pelanggaran bagi yang melanggar aturan yang telah ditetapkan, tidak boleh dibedakan, baik atasan ataupun bawahan, tua ataupun muda, pria maupun wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa hukuman kerja berlaku untuk semua pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku di rumah sakit. Punishment atau sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara

kedisiplinan karyawan karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melamnggar peraturan-peraturan ruamh sakit, berat atau ringannya sanksi hukuman harus ditetapkan betdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan informasikan secara jelas kepada semua karyawan.

Punishment (hukuman) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

Ada tiga fungsi penting dari hukuman yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan :

1. Membatasi perilaku. Hukuman menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.
2. Bersifat mendidik
3. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan

2. Indikator punishment

Menurut (M. Ngalim purwanto, 2006) terdapat beberapa indikator punishment yaitu :

1. Punishment preventif

Punishment preventif yaitu punishment yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Punishment ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran. Dengan demikian punishment preventif adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari punishment preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindarkan. Yang termasuk kedalam punishment preventif adalah :

- a. Tata tertib
- b. Anjuran
- c. Larangan
- d. Paksaan
- e. Disiplin

2. Punishment Reprensif

Punishment reprensif yaitu punishment yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi punishment ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Punishment reprensif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuai perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam punishment reprensif yaitu :

a) Pemberitahuan

Seseorang yang telah melanggar peraturan biasanya diberi tahu agar tidak melakukan pelanggaran dan kesalahan tidak terulang lagi

b) Teguran

Seorang supervisor atau atasan tidak bisa terhindarkan bahwa memang mempunyai tugas untuk menegur bawahannya apabila mereka melakukan kelalaian. Itu dilakukan agar kesalahan tidak terulang lagi sehingga aktivitas di rumah sakit tidak terganggu dan kedisiplinan bisa ditegakkan. Namun, ketika melakukan teguran, ada beberapa yang perlu diperhatikan agar tujuan peneguran mudah tercapai. Sebab kalau tidak, teguran akan memperkeruh suasana dan menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan. Dalam hal ini, seorang supervisor harus pintar bersikap agar tetap bisa menjadi rekan kerja yang baik dan atasan yang dihormati.

c) Surat peringatan

Surat peringatan jabatan adalah surat peringatan yang dikeluarkan oleh kantor atau instansi untuk para karyawannya yang melanggar peraturan kedisiplinan yang telah ditetapkan. Misalnya; seorang karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa mengirimkan surat pemberitahuan kepada pimpinan. Hal ini sering ia lakukan sampai berulang kali.

b) Hukuman atau Sanksi

Dalam praktek hubungan kerja, ada 2 macam sanksi yang diberlakukan oleh pimpinan oleh rumah sakit dan dikenakan terhadap karyawan di rumah sakit, yakni denda dan ganti rugi. Keduanya tidak boleh dikenakan secara bersamaan untuk suatu kasus yang sama. (Peraturan Pemerintah No. 8 pasal 20 ayat 1981 dalam Ayu Hidayah Intrisari 2018)

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara (2007) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja berasal dari pengertian performance yang diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Pada hakikatnya kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan juga diartikan sebagai titik akhir yang dihasilkan oleh seseorang baik berupa barang atau jasa. Hasil akhir yang dicapai harus sesuai dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati baik pada level biaya, waktu penyelesaian ataupun kualitas serta kuantitasnya. Kualitas

yang maksimal dan kuantitas yang mencapai target adalah penekanan yang diberikan dalam definisi kinerja karyawan tersebut. Capaiannya harus disesuaikan dengan target atas beban tanggung jawab yang dipikulnya (Kadek, 2020)

2. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik kinerja karyawan yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu :

- 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Kualitas yang dihasilkan menerangkan tentang jumlah

kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas juga merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

2) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu (timeliness) merupakan salah satu faktor penting dalam penyajian suatu informasi yang relevan. Ketetapan waktu merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain. Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

Ketepatan waktu merupakan salah satu syarat agar suatu informasi dapat bermanfaat, ketika informasi disajikan terlambat maka nilai yang terkandung tidak menjadi relevan lagi dengan keadaan yang ada. Juga merupakan suatu pemanfaatan informasi oleh pengambil keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan kapasitas atas kemampuannya untuk mengambil keputusan.

3) Motivasi Dalam Bekerja

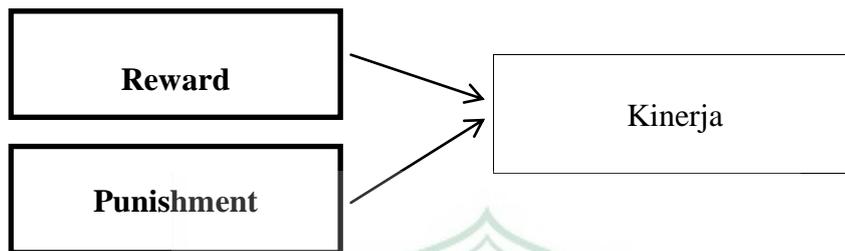
Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan.

Definisi ini memiliki tiga elemen kunci : energi, arah dan ketekunan. Elemen energi adalah ukuran dan intensitas atau dorongan.

Motivasi dalam bekerja merupakan suatu upaya memacu semangat karyawan, dan melihat sejauh mana karyawan yang memiliki keahlian atau kemampuan tersebut dapat menempatkan posisinya dengan baik, sehingga terciptanya nilai kinerja yang mengesankan. *Reward* dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal. Sedangkan *punishment* dimunculkan bagi seorang karyawan yang melakukan kesalahan agar termotivasi untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* digunakan untuk memotivasi karyawan supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. Oleh sebab itu diharapkan pemimpin dapat berusaha untuk mengelola sistem *reward* dan *punishment* dengan baik.

E. Kerangka Teori

Kerangka teori dari penelitian yang berjudul “Gambaran pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi” adalah :



Gambar 1. Kerangka Teori
Teori dari : Mangkunegara (2007)



F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah batasan yang dijadikan pedoman untuk melakukan suatu kegiatan atau penelitian. Adapun definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Definisi Operasional

NO	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Sakala Ukur	Hasil Ukur
1	Pemberian <i>reward</i>	<i>Reward</i> atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun dari suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan	Kuesioner	Dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden	Ordinal	Tinggi jika hasil \geq mean Rendah jika hasil $<$ mean

2	Pemberian <i>punishment</i>	<i>Punishment</i> adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar	Kuesioner	Dengan cara menyebarkan n kuesioner kepada responden	Ordinal	Tinggi jika hasil \geq mean Rendah < mean
---	--------------------------------	---	-----------	--	---------	--

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian atau jenis penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu suatu penulisan yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang objek yang diteliti, menurut keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian langsung (Rukajat, 2018)..

Penelitian ini akan menunjukkan bagaimana gambaran pemberian *reward* dan *punishment* karyawan pada ruangan perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi

B. Lokasi penelitian dan waktu penelitian

1. Lokasi penelitian : Penelitian ini di lakukan di ruangan perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina
2. Waktu Penelitian : Bukittinggi

Penelitian dilakukan pada 31 Maret tahun 2022

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri Aatas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Berdasarkan penelitian dari pengertian diatas dapat ditetapkan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah karyawan diruangan perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi sebanyak 38orang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel (informan) dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dijadikan sampel pada ruangan perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi sebanyak 38 orang

D. Sumber data

Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, berupa wawancara dengan pemilik atau pimpinan, bagian akuntansi dan Pihak-pihak yang bertanggung jawab atas proses pengelolaan lingkungan (Sugiyono, 2018)

Data ini diperoleh dari peihak atau tenaga kesehatan yang bertugas diruangan umum dan kepegawaian di Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi

2. Data sekunder

Data sekunder ialah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data biasanya dapat berupa file dokumen atau

melalui orang lain. Pada penelitian ini data diperoleh dari ruangan perkantoran maupun profil Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi pada tahun 2022 yang berhubungan dengan penelitian.

E. Metode pengumpulan data

1. Kuisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono,2017).

Kuisisioner sering menggunakan daftar periksa (*checklis*) dan skala penelitian. Perangkat ini membantu menyederhanakan dan mengukur perilaku dan sikap responden. Daftar periksa (*checklis*) adalah daftar perilaku, karakteristik, atau entitas lain yang dicari peneliti.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian (Sugiyono,2018).

Peneliti menggunakan metode dokumentasi untuk memperoleh data yang belum didapatkan peneliti dengan metode kuesioner

F. Instrumen penelitian

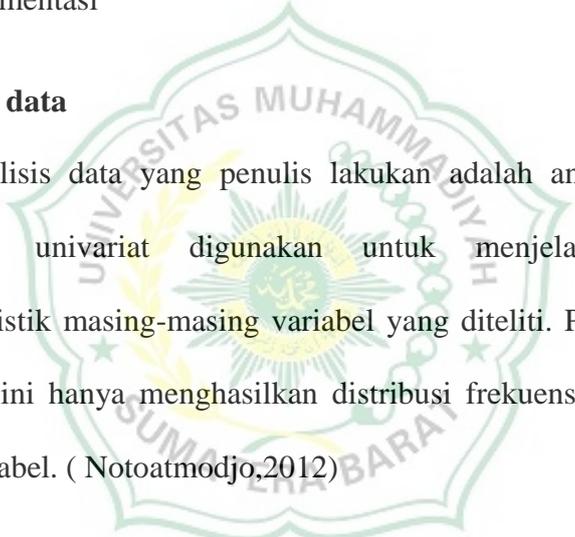
Instrumen penelitian merupakan sebagai berikut: “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.” (Sugiyono,2017).

Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan prosedur sebagai berikut :

1. Kuisioner
2. Dokumentasi

G. Analisis data

Analisis data yang penulis lakukan adalah analisis data univariat. Analisis univariat digunakan untuk menjelaskan/mendiskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti. Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan presentase dari tiap variabel. (Notoatmodjo,2012)



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Lokasi Penelitian

1. Sejarah objek penelitian



Gambar 2.1 Gambar Rumah Sakit

Keberadaan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi berawal dengan berdirinya Yayasan Rumah Sakit Islam Sumatera Barat di Padang pada tanggal 31 Januari 1996 (Akta Notaris Hasan Qalbi No.20) atas prakarsa Bapak M. Natsir, baik selaku pribadi maupun selaku ketua Dewan dakwah Islamiah Indonesia. Yayasan ini mempunyai tujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat seluruhnya tanpa memandang perbedaan agama, kedudukan, warna kulit, dan asal usul, bertitik tolak dari niat yang diikrarkan “sesungguhnya shalatku, pengorbananku, hidup dan matiku bagi Allah sekalian alam”. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka Yayasan Rumah Sakit Islam Sumatera Barat berusaha antara lain dengan menyelenggarakan upaya kesehatan

serta upaya-upaya lain yang berkaitan dengan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, menyelenggarakan usaha-usaha lain yang dapat menunjang tercapainya tujuan Yayasan, dan mengelola harta kekayaan Yayasan sesuai dengan tujuan

Pada tanggal 30 Oktober 1969 berdirilah RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi dengan status Balai Kesehatan, yang berlokasi pada bangunan yang dikontrak di JL.Dr Rivai dan JL. Yos Sudarso Bukittinggi. Dari sumbangan masyarakat, jamaah mesjid Bukittinggi dan sekitarnya, Badan penyantun dan termasuk juga dari Gubenur Sumbar dibeli tanah seluas 2Ha di daerah Bukit Cangang. Kemudian dibangun bangunan pertama yang dananya juga berasal dari sumbangan masyarakat. Mulai tahun 1972 RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi menempati bangunan sendiri di jalan Batang Agam Bukittinggi. Pembangunan tahap kedua dilanjutkan dengan dana yang berasal dari sumbangan Raja Faisal (King Abdul Aziz bin Saud). Pembangunan selanjutnya juga tidak terlepas dari bantuan dan sumbangan seperti untuk membangun kamar operasi dan sekretariat organisasi islam se dunia di mekkah, bantuan Presiden RI untuk asrama sekolah perawat, dan sumbangan perorangan untuk VIP khusus sebesar Rp.10.000.000,- per ruangan. Selain bangunan bantuan untuk peralatan medis juga diterima baik dari dalam maupun luar negeri.

Tanggal 29 Agustus 1977 Rumah Sakit Islam Bukittinggi di tingkatkan statusnya menjadi Rumah Sakit Umum kelas C dengan keputusan Menteri Kesehatan RI No. 683/Yan.Kes/I.O/77. Regulasi

pemerintah mengharuskan setiap rumah sakit untuk meningkatkan mutu pelayanan, yang dibuktikan dengan sertifikat lulus akreditasi. Berdasarkan hal itu, untuk pertama kalinya tanggal 18 Agustus 1999 RS RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi terdaftar sebagai Rumah Sakit yang terakreditasi penuh tingkat dasar dengan keputusan Menteri Kesehatan RI No.: YM.00.03.3.3.5.37 37. Untuk meningkatkan pelayanan kepada customer, dalam perkembangannya pada tanggal 04 Januari 2006 telah diresmikan penggunaan bangunan baru yang terdiri dari 2 kamar VVIP dan 13 kamar 13 VIP dan sampai saat ini tipe kamar ini masih sangat diminati oleh pasien yang akan dirawat.

Tuntutan akan pelayanan yang sesuai standart dan bermutu menjadi dasar bagi pemerintah untuk mensyaratkan semua rumah sakit melaksanakan akreditasi secara periodik. Oleh karena itu RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi kembali mengikuti akreditasi tingkat lanjut yang meliputi 12 pelayanan dan dinyatakan lulus dengan nomor sertifikat KARS-SERT/286/I/2012 yang dikeluarkan pada tanggal 12 januari 2012. RS kembali. Mengikuti akreditas versi 2012 dan dinyatakan lulus tingkat paripurna dengan nomor sertifikat KARS-SERT/617/II/2017 yang dikeluarkan pada tanggal 9 Februari 2017. Tingginya angka penolakan terhadap pasien yang akan dirawat menjadi salah satu dasar pemikiran untuk menambah kapasitas ruang rawat inap di RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Hal ini dituangkan dalam remaster plan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi yang ditetapkan pada tanggal 21 November 2013. Penetapan

remaster plan ini sekaligus ditandai dengan peletakan batu pertama pembangunan gedung baru yang berlokasi di area bagian RS. Setelah pembangunan selesai, terhitung tanggal 04 September 2015 gedung ini mulai dioperasikan. Bangunan ini terdiri 4 lantai yaitu basement, lantai dasar serta ruang rawat inap di lantai 1 dan lantai 2. Penambahan ruang rawatan di gedung baru meningkatkan kapasitas ruang rawat inap RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi 166 tempat tidur.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Terwujudnya Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi yang bermutu dan terpercaya berlandaskan syariah tahun 2025

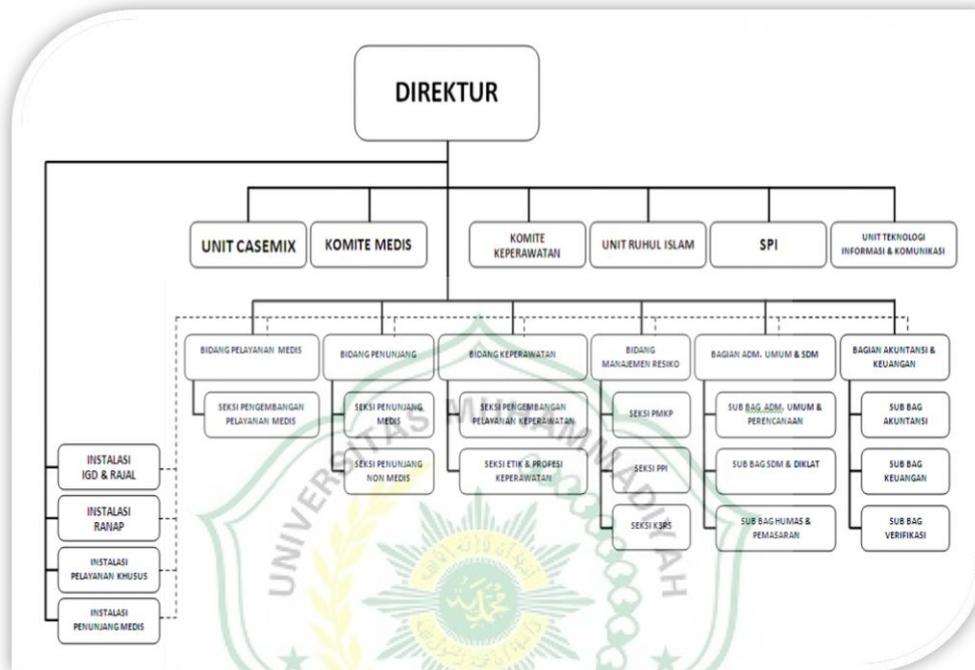
b. Misi

1. Menerapkan nilai-nilai islami dalam memberikan pelayanan
2. Menyediakan sumber daya manusia yang profesional
3. Melengkapi sarana dan prasarana sesuai kemajuan teknologi
4. Menjalin kerjasama dengan tokoh masyarakat dan institusi terkait

3. Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi

Pengorganisasian adalah pengaturan sejumlah personil yang dimiliki rumah sakit untuk memungkinkan tercapainya suatu tujuan rumah sakit, dengan jalan mengalokasikan masing-masing fungsi dan tanggung jawabnya (Azwar, 2002). Pola organisasi rumah sakit pemerintah pada umumnya sesuai dengan yang tertera dalam Keputusan Menteri Kesehatan

RI No.1045/MENKES/PER/XI/2006 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2002, tentang pedoman Struktur Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Daerah



Gambar 2.2
Gambar Struktur Organisasi

4. Data Ketenagaan Rumah Sakit

Direktur : dr. Andri, Sp. PK

NO	URAIAN	JUMLAH
1	Medis	26
2	Perawat dan Bidan	206
3	Tenaga kesehatan lainnya	65
4	Non medis	151
	Total	448

5. Fasilitas Pelayanan

a. Rawat jalan

- Klinik Umum & KIA
- UGD – 24 jam
- Klinik gizi
- Klinik konsultasi
- Klinik spesialis
- Klinik sub spesialis

b. Poliklinik spesialis

- Klinik anak
- Klinik kebidanan dan kandungan
- Klinik tht
- Klinik saraf
- Klinik jantung & pembuluh darah
- Klinik mata
- Klinik penyakit dalam
- Klinik paru
- Klinik bedah umum
- Klinik beda ortopedi
- Klinik bedah saraf
- Klinik kesehatan jiwa
- Klinik kulit & kelamin

c. Klinik konsultasi

- Ruhis
- Gizi

d. Poliklinik sub spesialis

- Klinik bedah onkologi

e. Poliklinik unggulan

- Medical check up
- Geriatri

f. Rawat inap

- Pav.safa (vvip)
- Pav.marwa (VVIP)
- Pav.siti aisyah-kebidanan (kelas utama, kelas I,II,III)
- Pav.azzahrawi – bedah (kelas utama, kelas I,II,III)
- Pav.arrazi-peny, dalam (kelas utama, kelas I,II,III)
- Pav.siti fatimah – anak (kelas utama, kelas I,II,III)
- Pav.multazam/Pav.arraudah (isolasi khusus)
- ICU/ICCU
- HCU

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian tentang Gambaran Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi melalui observasi dan kuesioner yang dilakukan penelitian secara langsung, peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden

Data umum menguraikan karakteristik responden meliputi jenis kelamin dan umur responden yang disajikan di dalam table frekuensi sebagai berikut :

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Ruang Pekantoran Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2022

No	Jenis Kelamin	<i>f</i>	%
1	Perempuan	3 Orang	85,7%
2	Laki – laki	18Orang	14,3%%
Jumlah		21 Orang	100%

Sumber : Data primer bulan April 2022

Dari tabel 1.1 distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin , diperoleh gambaran bahwa dari 21 responden, 18 orang (85,7%) jenis kelamin perempuan dan 3 orang (14,3%) laki-laki. Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 21 responden sebagian besar (90,4%) adalah karyawan wanita.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 1.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok Umur di Ruangank Pekantoran Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2022

No	Kelompok Umur	<i>f</i>	%
1	20-30 tahun	4 Orang	19,0%
2	30-40 tahun	12 Orang	57,1%
3	40-55 tahun	5 Orang	23,8%
Jumlah		21 Orang	100%

Sumber : Data primer bulan April 2022

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa dari 21 orang responden, 4 orang (19,0%) usianya 20-30 tahun, 12 orang (57,1%) usianya 30-40 tahun, dan 5 orang (23,8%) usianya 40-55 tahun. Dari tabel diatas diketahui bahwa 21 orang responden sebagian besar (57,1%) adalah karyawan yang berumur 30-40 tahun dan termasuk usia kerja yang produktif

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 1.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan di Ruangank Pekantoran Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2022

No	Pendidikan	<i>f</i>	%
1	Diploma III D3	10	47,6
2	S1	7	33,3
3	S2	2	9,5
4	SLTA/SMA	2	9,5
Jumlah		21	100

Sumber : Data primer bulan April 2021

Data tabel 1.3 distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan, di peroleh gambaran bahwa dari 21 orang responden, 2 orang (9,5%) pendidikannya SLTA/SMA, 10 orang (47,6%) pendidikannya Diploma III (D3), 7 orang (33,3%) pendidikannya Sarjana dan 2 orang (9,6%) pendidikannya. Dari tabel di atas diketahui bahwa dari 21 orang responden sebagian besar (47,6%) pendidikannya adalah Diploma III (D3)

2. Tujuan Khusus

Data umum menguraikan karakteristik merupakan meliputi reward dan punishment di ruangan perkantoran Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi yang disajikan di tabel frekuensi sebagai berikut:

a. Distribusi frekuensi berdasarkan reward

Tabel 4.4 distribusi frekuensi reward karyawan di Rumah sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2022

No	Reward	<i>f</i>	%
1	Rendah	7	33,3
2	Tinggi	14	66,7
Jumlah		21	100.0

Sumber: Data primer tahu 2022

Berdasarkan tabel 4.4 distribusi frekuensi reward karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi dari 21 responden, sebanyak 7 orang dengan persentase 33,3% pemberian reward menyatakan rendah dan sebanyak 16 orang dengan persentase 66,7% pemberian reward menyatakan tinggi.

b. Karakteristik responden berdasarkan punishment

Tabel 4.5 distribusi frekuensi punishment karyawan di Rumah sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2022

No	Punishment	<i>f</i>	%
1	Rendah	12	42.9
2	Tinggi	9	57.1
	Jumlah	21	100.0

Sumber: Data primer tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 distribusi frekuensi punishment karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi dari 21 responden, sebanyak 12 orang dengan persentase 57,1% pemberian punishment menyatakan tinggi dan sebanyak 9 orang dengan persentase 42,9% pemberian punishment menyatakan rendah

C. Pembahasan

1. Pemberian reward karyawan

Berdasarkan pemberian reward, diperoleh gambaran bahwa dari 21 responden 7 orang (33,3%) menyatakan rendah dan 14 orang (66,7%) menyatakan tinggi. Dari data di atas dapat dilihat gambaran bahwa sebagian besar pemberian reward kepada karyawan tinggi yaitu lebih dari separoh.

Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan

pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien Handoko (2013). Atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan direktur dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah atau gaji. Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja,direktur menyediakan insentif, sering kali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yaang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Ayu Hidayah Indriasari (2018) PT. Evans Group simpang Kiri Aceh Tamiang dari 25 responden 10 orang (35,4%) menyatakan rendah dan 15 orang (64,6%) menyatakan tinggi. Pemberian reward karyawan itu sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sangat jelas pemberian reward ini sudah seagian besar terlaksanakan.

Berdasarkan teori dan hasil penlitian dilapangan, peneliti berasumsi bahwa pemberian reward kepada karyawan pekantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi sudah sangat baik sehingga para karyawan sangat ingin melakukan pekerjaan nya dengan maksimal agar bisa mendapatkan reward yang di adakan rumah sakit sekali setahun. Pemberian reward untuk karyawan ini juga sangat penting memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan efektifitas kinerja dalam mengemban tugas yang sudah diberikan

2. Pemberian punishment karyawan

Berdasarkan pemberian punishment karyawan, diperoleh gambaran bahwa dari 21 responden 9 orang (42,9%) menyatakan tinggi dan 12 orang (57,1%) menyatakan rendah. Dapat dilihat bahwa sebagian besar pemberian punishment kepada karyawan masih rendah.

Punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Invancevich, 2006). Menurut mangkunegara (2000) punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada menurut (Invancevich, 2006) tujuan utama dari program reward ini adalah : untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Ayu Hidayah Indriasari (2018) PT. Evans Group simpang Kiri Aceh Tamiang dari 25 orang 18 orang (81,4%) menyatakan rendah dan 7 orang (19,6%) menyatakan tinggi. Dapat dilihat bahwa penerimaan punishment rendah.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di lapangan, peneliti berasumsi bahwa pemberian punishment di rumah sakit islam ibnu sina bukittinggi tinggi, setiap karyawan melakukan kesalahan atau yang

tidak sesuai dengan SOP yang ada dirumah sakit akan langsung diberikan punishment, dengan adanya punishment ini karyawan akan lebih mempertanggung jawabkan tugas yang mereka lakukan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan gambaran pemberian reward dan punishment karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lebih dari separoh karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi menyatakan reward sudah di kategorikan tinggi dengan presentase 66,72%
2. Lebih dari separoh karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi menyatakan punishment masih dikategorikan rendah dengan persentase 57,1%

B. SARAN

Setelah melihat hasil penelitian ini, maka peneliti mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dipertimbangkan sebagai masukan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi adalah sebagai berikut:

1. Reward pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi sekarang sudah berjalan dengan baik. Bagi pihak Rumah Sakit diharapkan untuk tetap mempertahankan pemberian Reward tersebut atau bahkan menambahkan beberapa Reward baru bila dirasa perlu untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan.

2. Punishment pada rumah sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi sekarang sudah berjalan dengan efektif. Bagi pihak rumah sakit diharapkan untuk tetap mempertahankan pentingnya memberikan teguran atau bahkan hukuman kepada karyawan yang dalam bekerja tidak mentaati peraturan Rumah Sakit, ini dilakukan guna menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, Penulis memahami bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Selanjutnya penulis berharap semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya. Setelah mengetahui Gambaran Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi



DAFTAR PUSTAKA

- Bramantoro, T.(2017). " Pengantar Klasifikasi Dan Akreditasi Pelayanan Kesehatan". Airlangga.University Press.
- Departemen Kesehatan RI.(2016) “ Profil Kesehatan Indonesia. 2015”. Jakarta: Departemen Kesehatan RI.
- Gibson. Dkk. 2000. Dalam buku manajemen kinerja. Edisi ke tiga. Oleh Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah,Ayu Indriasari. (2018). “Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang”.*Skripsi*. Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara , Medan.
- Ihsan, Muhammad. (2019). “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak ”.*Skripsi*. Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosia UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Riau.
- Irawati, Arik. (2016). “Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara”.*Skripsi*. Prodi S1 Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, Semarang.
- Kadek, Ni Suryani,dkk (2020). "Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi Dan Penelitian". Nilacakra. Bandung

- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Kristanti, Desi dan Ria Lestasi Pangestuti.(2019)." Kiat kiat merangsang kinerja karyawan bagian Produksi".*Media Sahabat Cendekia*. Surabaya.
- Mangkunegara, AP. 2000. *Mnajemen Sumber Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mayasista, Alviera Widianingtya. (2018). "Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Barokah Maju Jaya Makmur, Kota Sidoarjo) ".*Skripsi*. Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya, Jawa Timur.
- Multi Amalia, R., & Yuni Utami, D. (2018). Pemberian Reward Berdasarkan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Ahp Pada Pt. Anugerah Protecindo. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer*, 3(2), 181–188. www.nusamandiri.ac.id
- Notoatmodjo. 2012. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Permenkes RI. (2018). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2018 Tentang Kewajiban Rumah Sakit Dan Kewajiban Pasien*. Jakarta: Depkes RI.
- Permenkes RI. (2018).*Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Kewajiban Rumah Sakit Dan Kewajiban Pasien*. Jakarta: Depkes RI
- [http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK No. 4 Th 201](http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK_No._4_Th_201)

[8 ttg Kewajiban Rumah Sakit dan Kewajiban Pasien .pdf](#)

Permenkes RI. (2014). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor Tahun 2018 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit* . Jakarta: Depkes RI.

Purwanto, Ngalim. (2006) *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. Suprijono, Agus. (2012). *Cooperative learning*. Yogyakarta : Pustaka pelajar



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Inisial :

Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita

Umur : Tahun

Pendidikan Terakhir : a. SLTA/SMA
b. Diploma 3 (D3)
c. Sarjana
d. Pasca Sarjana (S2)

A. PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini disajikan sejumlah pernyataan .Setiap pernyataan disediakan alternatif pilihan. Bapak/ibu diminta untuk memilih salah satu alternatif yang sesuai dengan pertimbangan Bapak/ibu, dengan cara memberi tanda ceklis pada kolom jawaban yang tersedia. Terdapat 4 (empat) alternatif pengisian jawaban yaitu :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

B. PERNYATAAN

1. Variabel Reward

NO	Item Pernyataan	SS	S	KS	STS
1.	Gaji yang saya terima dari rumah sakit sesuai beban pekerjaan saya				
2.	Pemberian insentif/bonus oleh rumah sakit sesuai dengan pekerjaan karyawan				
3.	Saya mendapat tambahan imbalan diluar gaji				
4.	Saya mendapat promosi jabatan				
5.	Saya lebih senang ketika bekerja bebas melakukan dan mengambil keputusan tanpa pengawasan terlalu ketat				
6.	Saya merasa dihargai oleh karyawan lain				

2. Variabel Punishment

NO	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Saya mengetahui dengan jelas apa saja hukuman yang ada dalam rumah sakit				
2.	Hukuman yang diberikan berlandaskan pada aturan rumah sakit				
3.	Atasan memberikan teguran dahulu karena kesalahan sebelum terkena hukuman				
4.	Saya berusaha untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja				
5.	Saya langsung mendapat hukuman ketika terbukti melakukan kesalahan				
6.	Hukuman akan lebih berat jika saya mengulangi kesalahan kembali				



LAMPIRAN 2

MASTER TABEL

No	Inisial responden	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Reward						Total P1	C1	Punishment						Total P1	C2
					P1.1	P1.2	P1.3	P1.4	P1.5	P1.6			P2.1	P2.2	P2.3	P2.4	P2.5	P2.6		
1	R	P	36	S1	4	4	1	4	2	4	19	2	4	4	4	4	4	4	24	2
2	R	L	45	S1	4	4	3	2	4	4	21	2	4	4	4	4	3	4	23	2
3	W	P	43	SLTA	3	3	3	3	2	3	17	1	3	4	4	4	3	3	21	2
4	A	P	46	S2	2	2	4	4	1	4	17	1	3	4	4	4	2	4	21	2
5	DY	P	39	S1	2	2	3	3	3	3	16	1	3	3	3	3	2	3	17	1
6	R	P	31	D3	4	4	2	2	2	3	17	2	4	4	4	4	2	2	20	2
7	Y	P	33	S1	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	3	3	1	2	15	1
8	B	P	28	D3	3	3	3	3	1	3	16	1	3	3	3	3	2	3	17	1
9	DY	P	40	S1	3	3	2	3	2	3	16	1	3	2	2	3	2	3	15	1
10	EC	P	52	S1	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	3	3	3	3	18	2
11	S	P	30	D3	3	3	1	3	3	3	16	1	3	3	4	4	2	3	19	2
12	A	L	33	D3	4	4	4	2	1	3	18	2	4	4	4	4	3	2	21	2
13	A	L	38	D3	2	2	4	2	1	4	15	1	4	4	4	4	3	4	23	2
14	N	P	31	SLTA	3	3	2	2	2	3	15	1	3	3	3	3	2	3	17	1
15	E	P	40	S2	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	3	3	1	2	15	1
16	C	P	31	D3	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	2	2	3	15	1
17	N	P	37	D3	3	3	2	3	4	3	18	2	3	3	3	2	2	2	15	1
18	DY	P	40	S1	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	2	2	1	3	14	1
19	Y	P	50	D3	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	3	4	1	3	17	1
20	RM	P	29	D3	3	3	2	2	2	3	15	1	3	3	2	2	1	3	14	1
21	P	P	28	D3	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	2	1	3	15	1
TOTAL		Total									357								376	
MEAN		Mean									17								17,9048	
					(4) SS: Sangat Setuju					Ket										
					(3) S: Setuju					(1) Rendah										
					(2) KS: Kurang Setuju					(2) Tinggi										
					(1) TS: Tidak Setuju															

LAMPIRAN 3

OUTPUT SPSS

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	3	14.3	14.3	14.3
	P	18	85.7	85.7	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	10	47.6	47.6	47.6
	S1	7	33.3	33.3	81.0
	S2	2	9.5	9.5	90.5
	SLTA	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Umur

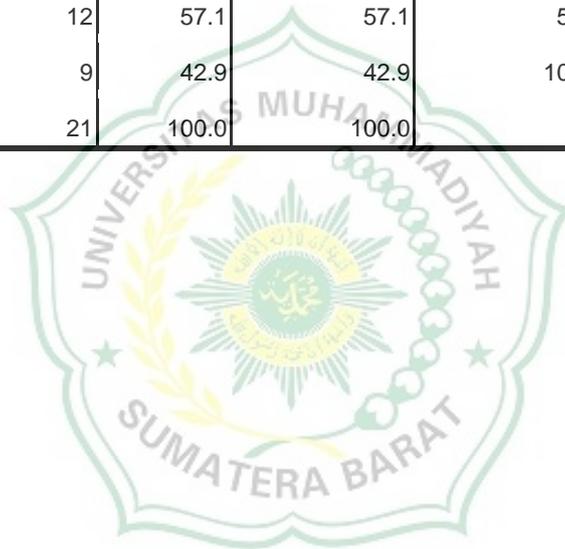
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	4	19.0	19.0	19.0
	31-40 tahun	12	57.1	57.1	76.2
	41-55 tahun	5	23.8	23.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Reward

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	33.3	33.3	33.3
	Tinggi	14	66.7	66.7	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Punishment

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	12	57.1	57.1	57.1
	Tinggi	9	42.9	42.9	100.0
	Total	21	100.0	100.0	



LAMPIRAN 4

SURAT PERSETUJUAN ATAU PENOLAKAN MENJADI RESPONDEN (INFORMED CONSENT)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Inisial :

Jenis kelamin :

Karyawan RSI Ibnu Sina Bukittinggi : * ya /tidak

Menyatakan bersedia/tidak bersedia menjadi responden penelitian A/N
Nurvadila Rahayu (191000213461017) dengan judul: Gambaran Pemberian
Reward dan Punishment Karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi.



Tertanda

(Responden)

*Coret yang tidak perlu