

**Pengaruh *Reward, Punishment* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat
(Studi kasus pada Perawat RSUD dr. Soedarsono Pasuruan)**

Oleh :

Makrifatul Adelia *

Pardiman **

Restu Millanintyas ***

Email : marifatuladelia03@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of reward, punishment, and job satisfaction on the performance of nurses at RSUD dr. Soedarsono, Pasuruan, East Java. The samples used in this study were 90 nurses in the non-covid internal room, children's room, operating room, and pavilion room. The data analysis method used in this study is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. Testing the data used is simultaneous hypothesis testing (F) and partial hypothesis testing (t). The results showed that simultaneously the variables of reward, punishment and job satisfaction had a positive and significant effect on the performance of nurses at RSUD dr. Soedarsono Pasuruan and based on the results of the partial test (t test) the reward variable has a positive and significant effect on the performance of nurses at RSUD dr. Soedarsono Pasuruan, punishment variable has a positive and significant effect on the performance of nurses at RSUD dr. Soedarsono Pasuruan and job satisfaction variables have a positive and significant effect on the performance of nurses at RSUD Dr. Soedarsono Pasuruan.

Keywords: Reward, Punishment, Job Satisfaction and Nurse Performance.

Pendahuluan

Rumah Sakit adalah tempat yang memiliki tenaga medis yang ahli dalam bidangnya untuk melakukan pelayanan keperawatan. Rumah sakit memiliki peran penting dalam meningkatkan kesehatan masyarakat dengan cara memberikan bentuk pelayanan kesehatan dengan baik. Kondisi yang terjadi di Indonesia masih banyak masyarakat yang mengeluh tentang pelayanan perawat yang kurang memuaskan (Vera, 2019). Perawat adalah salah satu penentu dalam keberhasilan rumah sakit karena pelayanan perawat merupakan bentuk kualitas yang mencerminkan baik buruknya pelayanan yang dilakukan oleh rumah sakit (Indrawati, 2013).

Rumah sakit membutuhkan perawat yang mampu untuk melakukan kinerja yang baik dan menunjang keberhasilan rumah sakit, Oleh karena itu pimpinan rumah sakit perlu melakukan evaluasi kinerja perawat dan membuat laporan kondisi tersebut sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan dan keputusan. Pimpinan rumah sakit harus bijak dalam pengambilan keputusan terkait pegawai yang patut diberikan penghargaan (*reward*) dan yang harus menerima hukuman (*punishment*) sesuai dengan pencapaian kinerja yang dilakukan. Jika rumah sakit mampu memberikan kebijakan-kebijakan yang tepat akan menimbulkan kepuasan kerja bagi perawat.

Penelitian ini dilakukan pada perawat RSUD dr. Soedarsono Pasuruan Jawa Timur. RSUD dr. Soedarsono Pasuruan merupakan rumah sakit negeri yang terletak ditengah kota pasuruan tepatnya di jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo no 1-4 Purworejo Kota Pasuruan Jawa Timur. Berdasarkan pengamatan penulis selama melakukan penelitian awal, penulis menemukan fenomena atau masalah yang berkaitan dengan pemberian *reward* diantaranya pemotongan gaji perawat dan kebijakan *punishment* yang kurang tepat sehingga perawat tidak mendapatkan kepuasan kerja sehingga menimbulkan kinerja yang kurang maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang sudah dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus pada Perawat RSUD dr. Soedarsono Pasuruan Jawa Timur)”. Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

Apakah pengaruh *reward*, *Punishment* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat pada RSUD dr. Soedarsono Pasuruan, apakah pengaruh *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD dr. Soedarsono Pasuruan. apakah pengaruh *Punishment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD dr. Soedarsono Pasuruan, apakah pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD dr. Soedarsono Pasuruan.

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah: Menganalisis pengaruh *reward*, *Punishment* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat pada RSUD dr. Soedarsono Pasuruan, menganalisis pengaruh *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD dr. Soedarsono Pasuruan, menganalisis *Punishment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD dr. Soedarsono Pasuruan, Menganalisis pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD dr. Soedarsono Pasuruan.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Atmaji (2011) menghasilkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Dan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2013) menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan changgriawan (2017) menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian dilanjut penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2018) yang menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dilanjutkan penelitian yang dilakukan oleh Isnainy dan Nugraha (2018) Penelitian ini menghasilkan bahwa *reward* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, serta *reward* dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Astuti, Sjahruddin, dan Purnomo (2019) yang menghasilkan bahwa *reward* masih tergolong rendah tetapi masih bisa berkontribusi atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2019) yang menghasilkan bahwa etos kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat dan secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dan *punishment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kemudian penelitian yang lakukan Muzayyanah (2019) menghasilkan *reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kerja karyawan sedangkan *Punishment* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Kinerja Perawat

Menurut Isnainy dan Nugraha (2018) menyatakan bahwa kinerja perawat adalah tindakan perawat dalam mempraktikkan sebaik-baiknya kekuasaan, kewajiban dan sasaran unit organisasi. Sedangkan menurut Desri (2010 :56) dalam Frimadani (2021). Kinerja perawat adalah kemampuan perawat dalam melakukan pelayanan dan tanggung jawabnya sesuai dengan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh semasa mengikuti pendidikan. Dapat disimpulkan dari pendapat para ahli bahwa kinerja perawat adalah tindakan dalam mempraktikkan ilmu dan pengetahuan untuk memberikan pelayanan sesuai dengan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh semasa mengikuti pendidikan.

Reward

Menurut Romadhon (2017) dalam Budiarti (2019:30) *reward* (Penghargaan) merupakan suatu bentuk usaha untuk menciptakan perasaan diakui pada lingkungan kerja yang terdiri dari aspek kompensasi bagi para pekerja satu dengan yang lain. Menurut Pasaribu (2019) bahwa *reward* atau penghargaan adalah hadiah atau imbalan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli maka bisa disimpulkan bahwa *reward* merupakan cara atau perangsang untuk menumbuhkan perasaan karyawan terhadap lingkungan kerja sebagai penghargaan atas terciptanya kinerja dan prestasi kerja yang sudah dilakukan.

Punishment

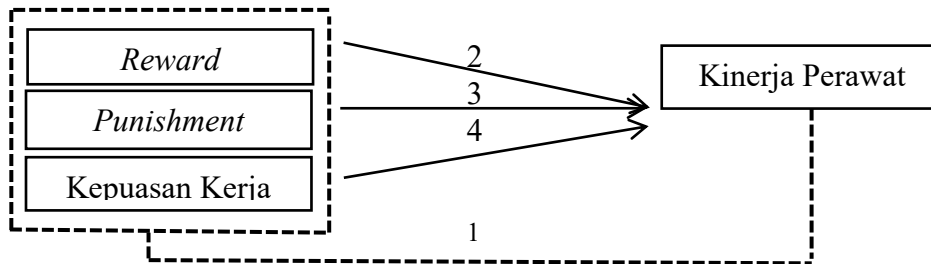
Menurut Pasaribu (2019) *punishment* (Hukuman) adalah tindakan yang tidak menyenangkan yang diberikan kepada karyawan atas perilaku yang bertentangan dengan organisasi atau dengan kata lain konsekuensi atas sebuah tindakan pelanggaran. Menurut Marlina (2017) *Punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku dalam perusahaan, sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. *Punishment* (hukuman) merupakan salah satu upaya untuk mengurangi perilaku yang tidak diinginkan dengan cara memberikan konsekuensi yang tidak menyenangkan kepada karyawan yang sudah lalai dalam menjalankan tugas.

Kepuasan Kerja

Sedangkan menurut Robbins (2006) dalam Indrawati (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ketika karyawan yang merasa puas dengan akan mampu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Menurut Priansa (2017:228) setiap karyawan memiliki sifat dan perilaku yang berbeda-beda karena itulah kepuasan yang dirasakan setiap orang berbeda-beda. Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah sesuatu yang harus diterima dan dirasakan oleh karyawan. Setiap karyawan memiliki sifat dan perilaku yang berbeda-beda karena itulah *kepuasan* yang dirasakan setiap orang berbeda-beda.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang dan rumusan masalah yang sudah diuraikan, maka kerangka konseptual dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Atmaji (2011), Indrawati (2013), Changgriawan (2017), Damayanti (2018), Isnainy dan Nugraha (2018), Astuti, Sjahrudin, dan Purnomo (2019), Pasaribu (2019), Muzayyanah (2019)

Keterangan :

- - - - - > Pengaruh Simultan
- > Pengaruh Parsial

H1: Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan *Kepuasan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Kinerja Perawat*

H2 : Pengaruh *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Perawat*.

H3 :Pengaruh *Punishment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Kinerja Perawat*

H4 :Pengaruh *Kepuasan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Perawat*

Metode Penelitian

Populasi dan sampel

Populasi pada penelitian ini ialah keseluruhan perawat yang ada diruangan internal non covid, ruang anak, ruang bedah dan ruang pavilliun yang berjumlah 90 perawat yang masing-masing ruangan berjumlah 26 perawat di bagian ruang internal non covid, 22 perawat di bagian Ruang anak, 22 perawat di bagian ruang bedah karyawan, dan 20 perawat di bagian ruang pavilion. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 yaitu 90 perawat. Oleh karena itu teknik pengambilan sampel di ambil dari keseluruhan jumlah populasi.

Pengukuran Variabel

Kinerja Perawat (Y)

Kinerja Perawat adalah aktivitas perawat dalam melakukan tindakan pelayanan dengan tanggung jawab sesuai dengan ilmu dan pengetahuan yang di peroleh semasa pendidikan. Adapun unsur indikator dari Kinerja menurut Robbins (2006) adalah :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Ketepatan waktu

Reward (penghargaan) (X1)

Reward adalah sebuah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi karena sudah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya. Adapun unsur indikator dari *reward* atau penghargaan menurut (Sujarweni, 2015).

1. Gaji/Upah
2. Bonus/ Isentif
3. Tunjangan/ Kesejahteraan

Punishment (hukuman) (X2)

Punishment adalah sebuah hukuman yang diberikan kepada karyawan karena sudah melakukan kesalahan atau lalai yang dapat merugikan perusahaan. Adapun unsur indikator dari *punishment* atau hukuman menurut Menurut Anburika (2015):

1. Efek Jera
2. Pemberian Peringatan
3. Sanksi Konsisten

Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan Kerja merupakan wujud sikap dan perasaan positif yang timbul dari diri seseorang yang sudah melakukan pekerjaannya. Adapun unsur indikator dari Kepuasan Kerja menurut Menurut Priansa (2017, 233:234).

1. Produktifitas meningkat
2. Tingkat karyawan resign menurun (pindah kerja)
3. Tingkat kehadiran tinggi

Pembahasan
Uji Instrumen
 a. **Uji Validitas**

Tabel 4. 9
Uji Validitas

Variabel	Instrumen	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Perawat	Y.1	0,89	0,203	Valid
	Y.2	0,911	0,203	Valid
	Y.3	0,914	0,203	Valid
	Y.4	0,851	0,203	Valid
Reward	X.1.1	0,833	0,203	Valid
	X.1.2	0,78	0,203	Valid
	X.1.3	0,865	0,203	Valid
Punishment	X.2.1	0,897	0,203	Valid
	X.2.2	0,851	0,203	Valid
	X.2.3	0,799	0,203	Valid
Kepuasan Kerja	X.3.1	0,853	0,203	Valid
	X.3.2	0,89	0,203	Valid
	X.3.3	0,901	0,203	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 2021

Dari Tabel 4.9 pada uji Validitas menunjukkan bahwasanya setiap data instrument pada bagian R Hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data instrumen dari penelitian tersebut adalah valid.

b. Uji Realibilitas

Tabel 4. 10
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Perawat	0,764	Reliabel
2	<i>Reward</i>	0,804	Reliabel
3	<i>Punishment</i>	0,857	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0, 915	Reliabel

Sumber : Data primer diolah SPSS 2021

Berdasarkan hasil dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa variabel *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja memiliki *Cronbach'h Alpha* lebih dari 0,6 maka bisa disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan realibel.

Uji Normalitas

Tabel 4. 11
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,37574178
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,079
	Negative	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z		,975
Asymp. Sig. (2-tailed)		,298

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diatas menjelaskan bahwa nilai signifikan *Kolmogrov-Smirnov* memenuhi nilai signifikan *Asymp sig.* $0,298 > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 12
Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Reward</i>	0.493	2.030	Bebas Multikoleniaritas
<i>Punishment</i>	0,421	2.376	Bebas Multikoleniaritas
Kepuasan Kerja	0.343	2,911	Bebas Multikoleniaritas

Sumber : data primer diolah SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.12 masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF masing-masing variabel kurang 10 yang artinya tidak ada multikoleniaritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 13
Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
<i>Reward</i>	0.424	Tidak terjadi Heteroskesdisitas
<i>Punishment</i>	0,852	Tidak terjadi Heteroskesdisitas
Kepuasan Kerja	0.841	Tidak terjadi Heteroskesdisitas

Sumber : data primer diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.13 hasil pengujian menunjukkan bahwa signifikan hasil korelasi dari X1, X2 dan X3 > 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 14
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,943	1,105		-1,759	,082
	Reward	,272	,112	,178	2,436	,017
	Punishment	,453	,110	,326	4,134	,000
	Kepuasan	,728	,136	,469	5,369	,000

Sumber : Data diolah, 2021

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dari model regresi tersebut, maka dapat dijelaskannya hasil dari regresi berganda sebagai berikut :

Y = bila variabel terikat akan diprediksikan oleh variable bebas. Kinerja Perawat adalah yang menjadi variabel terikat dalam penelitian yang nilainya diprediksi oleh *Reward*, *Punishment* dan Kepuasan Kerja

- a. a = -1,943 adalah hasil dari nilai konstanta, artinya prediksi dari Kinerja Perawat (pada RSUD dr. Soedarsono Pasuruan)
- b. b1 = Koefisien regresi *Reward* dengan nilai 0,272 (positif), disimpulkan bahwa apabila variabel *Reward* meningkat, maka variabel Kinerja Perawat cenderung meningkat.
- c. b2 = Koefisien regresi penelitian variabel *Punishment* dengan 0,453 (positif), disimpulkan bahwa apabila variable penelitian Kepuasan meningkat, maka Kinerja Perawat cenderung meningkat.

- d. b_3 = Koefisien regresi penelitian variabel Kepuasan dengan 0,728 (positif), disimpulkan bahwa apabila variabel penelitian Kepuasan Kerja meningkat, maka Kinerja Perawat cenderung meningkat.

Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.15

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579,608	3	193,203	98,639	,000(a)
	Residual	168,447	86	1,959		
	Total	748,056	89			

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian SPSS diperoleh nilai F_{hitung} 98,639, F_{tabel} yang dilihat pada lampiran F_{tabel} statistik dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel – 1) atau $2-1=1$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $90-2-1= 87$. Dan diperoleh hasil untuk F_{tabel} sebesar 3,20. Dari hasil pengujian data diketahui nilai F_{hitung} sebesar 98,639, karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (98,639 lebih besar dari 2,32) maka H_0 ditolak. Bisa disimpulkan bahwa *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.

b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 16
Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,943	1,105		-1,759	,082
	Reward	,272	,112	,178	2,436	,017
	Punishment	,453	,110	,326	4,134	,000
	Kepuasan	,728	,136	,469	5,369	,000

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji t dapat diuraikan sebagai berikut:

Variabel *reward* memiliki nilai t hitung sebesar 2,436 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, *Punishment* memiliki nilai t hitung sebesar 4,134 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai

t hitung sebesar 5,369 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Soedarsono Pasuruan. Maka disimpulkan bahwa semua variabel berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian ini koefisien determinasi ialah nilai Adjusted R square, karena lebih dipercaya untuk mengevaluasi model regresi.

Tabel 4. 17
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880(a)	,775	,767	1,39953

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diperoleh angka R^2 (R square) sebesar 0,767 atau sebesar 76,7% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan dari Variabel *Reward* (X1) ,*Punishment* (X2), Kepuasan Kerja (X3), terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soedarsono Pasuruan Jawa Timur 76,7% sedangkan 23,3% lainnya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data maka dapat diuraikan pembahasan sebagai berikut: *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Soedarsono Pasuruan bahwasannya *reward* dibayarkan tepat waktu seperti gaji, tunjangan, promosi dan bonus selain berupa uang dan dibayarkan sesuai dengan kesepakatan awal sedangkan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat bahwasannya kebijakan pemberian *punishment* sudah berjalan dengan baik dan konsisten semakin tinggi dan konsisten *punishment* yang diberikan oleh pihak rumah sakit terhadap perawat maka mampu untuk memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja perawat, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Soedarsono Pasuruan bahwasannya perawat merasa puas dengan tunjangan, promosi dan bonus yang diberikan oleh pihak rumah sakit.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Astuti, Sjahrudin dan Purnomo (2019) yang menghasilkan bahwa *reward* masih tergolong rendah tetapi masih berkontribusi atau pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Hasamitra Makassar sedangkan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Hasamitra Makassar. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnainy dan Nugraha (2019) yang

menghasilkan bahwa *reward* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat dan penelitian yang dilakukan oleh muzayyanah (2019) yang menghasilkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Bri Syariah cabang Madiun.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Soedarsono Pasuruan, *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Soedarsono Pasuruan, *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Soedarsono Pasuruan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Soedarsono Pasuruan .

Saran

Bagi RSUD dr. Soedarsono Pasuruan diharapkan pihak manajemen rumah sakit harus selalu memantau kinerja perawat dan memberikan dorongan kepada perawat agar memberikan pelayanan yang baik terhadap pasien yang datang untuk berobat sehingga kinerja perawat sesuai dengan yang diharapkan oleh rumah sakit, serta lebih memperhatikan tentang kebijakan-kebijakan pemberian *reward* dan *punishment* dengan tepat sehingga upaya ini dapat meningkatkan kinerja perawat. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperbanyak referensi yang digunakan dalam menentukan dan menambah variabel yang digunakan dan menambah jumlah sampel agar lebih luas lagi pada rumah sakit yang lain.

Daftar Pustaka

- Anburika, Z. (2015). “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan*” (Studi Pada Agroindustri Tepung Tapioka Di Pt Sorini Agro Asia Corporindo Tbk Ponorogo, Jawa Timur) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2019). “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan”.
- Atmaji, L., & RAHARDJO, M. (2011). “Pengaruh *Stres* Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”. (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Budiarti, M. A. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Para Pustakawan di Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Surabaya (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).

- Changgriawan, G. S. (2017). “Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production”. *Agora*, 5(2).
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 75-86.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 135-142.
- Isnainy, U. C. A. S., & Nugraha, A. (2018). Pengaruh Reward dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 12(4), 235-243.
- Marlina, L. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Lentera Kencana.
- Muzayyanah, Z. N. (2019). “Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun” (Doctoral dissertation, IAIN PONOROGO).
- PASARIBU, F. A. M. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Priansa, J. D. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung: Pustaka Setia.*
- Robbins, S. P. (2006). “Perilaku Organisasi, PT Indeks. Jakarta: Kelompok Gramedia”
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi.*
- Vera, S. (2016). “Analisa Kepuasan Pasien Terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan Di Ruangan Rawat Inap RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi” (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Frimadani, Shinta. Devia. (2021). “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Perawat” (Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang, Lamongan, Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(12).

Makrifatul Adelia * Adalah Alumni FEB Unisma

Pardiman ** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Restu Millanintyas *** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma