

DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, N. (2010). Pengolahan Dan Analisis Data Hasil Penelitian.
- Agustianti, R., Nussifera, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Simarmata, N., Himawan, I. S., Ikhrum, F., Andriani, A. D., Rai, I., Gatriyani, N. P., & Mayasari, N. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*.
- Ariyani, H., K, H., Palilingan, R. A., & Nugroho. (2023). Metodologi Penelitian Kesehatan Dan Statistika. Global Eksekutif Teknologi.
- Bandiyono, A., Hidayat, N. A., & Hamzah, K. F. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 50. <https://doi.org/10.24912/Je.V26i1.717>
- Chairina, Raden Roro Lia. (2019). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit). Penerbit Zifatama Jawa.
- Dakhi, R. A. (2022). Metode Penelitian Administrasi Kesehatan Masyarakat. Penerbit Cv. Sarnu Untung.
- Dammar, T. H., Lestari, T. D., & Tenriyola, A. P. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Reward Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah. 2(2).
- Davira, U. (2019). Pengaruh Penghargaan Dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan.
- Fadhil, M. (2019). *Pengaruh Pembiayaan Modal Kerja terhadap Pendapatan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah pada Koperasi Syariah Mitra Niaga*.
- Hellosehat. (N,D). Rumah Sakit Sultan Agung Banjarbaru - Buat Booking Online - Hellosehat. Hellosehat.Com. <https://Hellosehat.Com/Care/Rumah-Sakit/Rumah-Sakit-Islam-Sultan-Agung-Banjarbaru-2135/>
- Herlina, H., Riance, A., & Wasryif, F. (2023). *The Effect Of Reward And Punishment On Work Motivation And Performance Impact (Case Study Of Honorary Teachers At SMP Negeri Lubuklinggau)*. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.31004/Innovative.V3i2.826>

- Ivancevich, John. M., Konopaske. R., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Penerbit Erlangga
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja.
- Kausar, A., & Suyadi, S. (2020). Problematika Motivasi Belajar Dalam Teori Operant Conditioning Pada Pembelajaran Pai Di Sdn Nogopuro Sleman. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Keguruan*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.47435/Jpdk.V5i2.398>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Poltekkes Kemenkes Riau. (2019). Pemberian Reward dan Punishment kepada Pemberi dan Penerima Layanan di Poltekkes Kemenkes Riau. <https://pkr.ac.id/wp-content/uploads/2020/09/6.2.c-PEMBERIAN-REWARD.pdf>
- Komite Etik Penelitian & Pengembangan Kesehatan Nasional Kementrian Kesehatan RI. (2021). *Pedoman Dan Standar Etik Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan Nasional*. Penerbit Badan Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan
- Lestari, N. F., & Muslihat, A. (2023). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Karyawan Di Cikarang). *Perspektif: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 21(2), Article 2.
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.112>
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2022). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik (Edisi Kedua)*. Bumi Aksara.
- Nasrun, N. O. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Inocycle Technology Group.
- Nuridin, N., & H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(3). <https://doi.org/10.35137/Jei.V23i3.818>

- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/Jin.V3i1.361>
- Permatasari, A. A. D. (N.D). Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.
- Pink, D. H. (2009). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Penerbit Riverhead Hardcover
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/Jseb.V2i2.46>
- Puspita, T. Y. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Staf Politeknik Amamapare Menurut Teori Dua Faktor Herzberg. *Jurnal Sosial Dan Teknologi Terapan AMATA*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.55334/Sostek.V1i2.73>
- Putri, N. F., & Nasution, M. A. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Reward, Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan. *Network Media*, 4(1), 35–43. <https://doi.org/10.46576/Jnm.V4i1.1146>
- Quraisy, A. (2022). Normalitas Data Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Dan Saphiro-Wilk: Studi Kasus Penghasilan Orang Tua Mahasiswa Prodi Pendidikan Matematika Unismuh Makassar. *J-HEST Journal Of Health Education Economics Science And Technology*, 3(1), 7–11. <https://doi.org/10.36339/Jhest.V3i1.42>
- Rahman, M. A. (2020). *PEMASARAN JASA RUMAH*.
- Rakhmawati, A., Indriyani, A., & Sucipto, H. (2023). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Toserba Mayga Sitanggal. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(4), Article 4. <https://doi.org/10.61132/Maeswara.V1i4.143>
- Razak, D., Tosepu, R., & Saptaputra, S. K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Reward Dan Punishment, Shift Kerja, Komunikasi Terapeutik Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan: The Influence Of Career Development,

- Reward And Punishment, Work Shifts, Therapeutic Communication On Work Motivation Of Health Workers. *Jurnal Kesmas Untika Luwuk : Public Health Journal*, 14(1), 64–74. <https://doi.org/10.51888/Phj.V14i1.135>
- Riansyah, R. O. (2021). Program Studi Manajemen – S.
- Rivaldo, Y. (2022). Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan.
- Rohman, T. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpr Artahuda Mandiri Margoyoso Pati*.
- Rumah Sakit Islam Sultan Agung Banjarbaru. (2024). Standar Operasional Prosedur Unit Sumber Daya Insani.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/Jei.V15i1.502>
- Suhartini, E., Aprisal, A., & Rahman, M. A. (2019). Komparasi Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja. *Management And Accounting Expose*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.36441/Mae.V2i2.101>
- Sujatmiko, A., Gurusinga, R., Sembiring, I. M., Ginting Munthe, N. B., & Pratiwi, I. (2020). Hubungan Reward Dan Punishment Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (Jkf)*, 3(1), 50–57. <https://doi.org/10.35451/Jkf.V3i1.515>
- Sularmi, L., Veritia, V., & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Griya Sukses Bersama Tangerang Selatan. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, 6(3), 639–646. <https://doi.org/10.37481/Sjr.V6i3.705>
- Sunyoto, D., & Wagiman, W. (2023). Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja.
- Suyono. (2018). *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. Deepublish.
- Swarjana, I. K. S., S. K. M. ,. M. P. H. Dr. PH. (2022). Populasi-Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian. Penerbit Andi.
- Syafrudin. (2009). Organisasi Dan Manajemen Pelayanan Kesehatan Dalam Kebidanan. Penerbit Trans Info Media.

- The Decision Lab. (N,D). Reinforcement Theory. Thedecisionlab.Com. <https://Thedecisionlab.Com/Reference-Guide/Management/Reinforcement-Theory>
- Tifani, M. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Tenaga Administrasi Rumah Sakit Terhadap Kepuasan Pasien Di Unit Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau. *Journal Of Hospital Administration And Management*, 3(2), 30–40. <https://doi.org/10.54973/Jham.V3i2.294>
- Vedangvats. (nd). *hertzbergs two factor theory*. <https://vedangvats.com/hertzbergs-two-factor-theory/>
- Wibowo, F. C., Salampessy, M., Herniyatun, Sriwahyuni, E., Nanang, Sitopu, J. W., CS, A., Syapitri, H., Sitorus, E., Junaidin, & Nababan, D. (2023). Teknik Analisis Data Penelitian: Univariat, Bivariat Dan Multivariat. Get Press Indonesia.
- Yusuf, M. (2019). Penyelenggaraan Rumah Sakit Berdasarkan Prinsip Syariah: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *At-Taradhi: Jurnal Studi Ekonomi*, 9(2), 76. <https://doi.org/10.18592/at-taradhi.v9i2.2516>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuesioner

PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN NON-NAKES DI RSI SULTAN AGUNG BANJARBARU

Kuesioner ini bertujuan untuk melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan *reward*, *punishment*, dan motivasi kerja pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Banjarbaru. Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi Fakultas Ilmu Kesehatan dan Sains Teknologi di Universitas Borneo Lestari. Saya sangat menghargai partisipasi Bapak/Ibu/Saudara(i) dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Bapak/Ibu/Saudara(i) dapat menjawab dengan cukup memberikan tanda checklist (√) pada salah satu kolom jawaban.

1. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin :

Laki-laki Perempuan

2. Usia :

< 25 tahun 25-35 tahun

36-45 tahun > 45 tahun

3. Pendidikan :

SMA/SMK Diploma S1

S2 S3

4. Jabatan/Posisi :

5. Lama bekerja di RSI Sultan Agung :

< 1 tahun 1 tahun < 3 tahun

3 tahun < 4 tahun > 4 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu/Saudara(i) dapat menjawab dengan cukup memberikan tanda checklist (√) pada salah satu kolom jawaban sesuai dengan pendapat pribadi atas setiap pernyataan yang ada pada kolom 2.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

a. Reward (X₁)

Social reward

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan yang kerjanya mencapai target akan mendapatkan bonus dari Instansi					
2.	Bonus yang diberikan meningkatkan semangat dalam bekerja					
3.	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini					
4.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan saya, sehingga memotivasi dalam bekerja lebih giat					
5.	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras					
6.	Instansi memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya					
7.	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan					

Psychic reward

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
8.	Instansi memberikan peluang yang merata dan adil kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi					
9.	Karyawan yang berprestasi lebih cepat untuk mendapatkan promosi					
10.	Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membuat saya lebih giat bekerja					

b. Punishment (X₂)

Sanksi preventif

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pimpinan menerapkan sistem sanksi yang adil					
2.	Pihak manajemen sudah memiliki standar baku pemberian sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran					
3.	Instansi telah menyampaikan kepada karyawan mengenai tata tertib kepada karyawan sejak awal diterima bekerja					
4.	Saya memahami tata tertib dan larangan yang berlaku ditempat saya bekerja					
5.	Pihak manajemen menjelaskan pelanggaran sebelum menjatuhkan sanksi					
6.	Adanya sistem pemberian hukuman dapat memotivasi karyawan agar selalu berusaha mencapai target kerja					
7.	Karyawan yang terbukti melakukan kesalahan akan diberikan surat pernyataan tidak puas secara tertulis					

Sanksi represif

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
8.	Instansi memberikan hukuman ringan berupa teguran lisan maupun tertulis kepada karyawan yang bersangkutan					
9.	Karyawan yang sama dan melakukan kesalahan yang sama akan mendapatkan surat teguran secara tertulis dari atasan					
10.	Karyawan yang melakukan kesalahan dimensi sedang akan ada penundaan kenaikan gaji					
11.	Karyawan yang melakukan kesalahan dengan dimensi sedang akan ada pemotongan gaji					
12.	Karyawan yang melakukan kesalahan dengan dimensi akan ada penundaan kenaikan pangkat					
13.	Karyawan yang melakukan kesalahan dengan dimensi berat akan dipecat dari pekerjaannya secara tidak hormat					
14.	Karyawan yang melakukan kesalahan dengan dimensi berat akan di DEMOSI (penurunan jabatan secara tidak hormat)					

c. Motivasi Kerja (Y)

Faktor Intrinsik

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kemajuan instansi memberikan semangat pada saya untuk lebih giat bekerja					
2.	Instansi selalu memberikan (pujian, penghargaan) bagi karyawan yang berprestasi serta motivasi untuk membangkitkan semangat kerja					
3.	Pimpinan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan					
4.	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu					
5.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya sehingga memotivasi saya dalam bekerja					

Faktor Ekstrinsik

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Ketepatan waktu pemberian gaji dapat memotivasi untuk semangat bekerja					
2.	Saya termotivasi untuk bekerja mencapai/melebihi target yang ditentukan oleh instansi karena nantinya akan diberikan bonus					
3.	Instansi menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas serta jam istirahat yang cukup					
4.	Instansi memberikan jaminan (keamanan, keselamatan, kesehatan) dalam setiap pekerjaan					

Sumber: Permatasari, n.d; Davira, 2019; Nasrun, 2022

Lampiran 2. Lembar Persetujuan Responden (*Informed Consent*)

No. Responden:

Lembar Persetujuan Responden (*Informed Consent*)

Penelitian dengan judul *Pengaruh Sistem Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan di RSI Sultan Agung Banjarbaru* ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh sistem *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja pada kinerja karyawan bagian Manajemen di RSI Sultan Agung Banjarbaru. Agar tercapainya tujuan dari penelitian ini, saya selaku peneliti mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat menjadi responden pada penelitian ini. Peneliti akan menjamin kerahasiaan informasi yang Bapak/Ibu/Saudara sampaikan. Semua informasi atau data akan digunakan hanya untuk kepentingan penelitian.

Jika Bapak/Ibu/Saudara bersedia untuk menjadi responden, silahkan mengisi dan menandatangani lembar persetujuan ini sebagai bukti kesukarelaan. Selanjutnya, saya mohon kesediaan anda untuk memberikan jawaban dari setiap pertanyaan yang kami berikan dengan jujur apa adanya.

Yang bertandatangan dibawah ini,

Nama :

Alamat :

No. Telpon/Hp :

Atas perhatian dan kesediaan anda untuk dapat berpartisipasi dalam penelitian ini, saya ucapkan terimakasih.

Banjarbaru,

Peneliti,

Responden,

(Zahra Fakhriyah Effendi)

(.....)

Lampiran 3. Microsoft Excel Coding dan Entry Data Uji Validitas Reliabilitas

Responden	REWARD (X1)										Total	PUNISHMENT (X2)															Total	MOTIVASI KERJA (Y)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	45	5	3	5	5	3	5	1	5	5	3	5	2	2	2	54	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	45	
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	2	4	3	5	5	2	2	4	3	2	52	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	45
3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	44	5	4	5	5	5	5	2	3	3	3	4	4	4	5	62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47	
4	5	4	4	2	5	3	4	3	3	3	37	4	3	4	5	3	4	5	2	5	3	3	3	5	5	59	4	4	4	4	4	5	5	3	3	43		
5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	56	5	5	4	4	5	5	5	5	4	46		
6	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	42	5	5	5	5	5	3	1	5	5	4	4	4	2	2	60	5	4	5	4	5	4	4	5	3	43		
7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	4	4	5	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	59	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	42	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47	
10	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	35	4	4	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	
11	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
13	2	3	4	4	3	5	4	4	4	4	36	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	46	3	3	4	4	5	4	5	4	4	3	39	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
15	2	2	2	1	4	2	5	3	3	3	27	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	51	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	32	
16	3	3	2	3	4	4	5	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	52	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	
17	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	36	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	55	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	36	
18	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	2	4	4	2	3	3	4	4	61	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	39	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	2	2	4	4	53	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	39	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
21	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45		
22	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	51	4	5	2	3	4	3	3	4	2	34		
23	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	42	3	3	3	3	3	3	1	5	1	2	1	1	3	3	38	3	5	5	3	5	5	5	5	5	46		
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30		
25	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	39	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	2	2	3	4	5	3	3	3	4	57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47	
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
29	4	5	4	3	3	3	5	4	5	5	41	5	4	4	5	4	5	3	2	4	5	2	5	4	5	62	4	4	3	3	2	5	3	3	4	35		
30	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	41	4	4	4	4	4	5	1	5	2	2	4	4	4	4	56	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	40	

Lampiran 4. Microsoft Excel Coding dan Entry Data Penelitian (Reward)

Responden	REWARD (X1)										Total	%	nk	k
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
1	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46	92	2	PUAS
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	2	PUAS
3	5	5	3	3	4	5	5	4	4	3	41	82	2	PUAS
4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	43	86	2	PUAS
5	2	4	3	4	5	4	5	4	5	5	41	82	2	PUAS
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	84	2	PUAS
7	2	4	4	4	5	5	5	3	4	4	40	80	2	PUAS
8	2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	41	82	2	PUAS
9	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37	74	2	PUAS
10	2	4	4	3	5	4	4	3	4	4	37	74	2	PUAS
11	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	34	68	2	PUAS
12	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43	86	2	PUAS
13	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	41	82	2	PUAS
14	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	44	88	2	PUAS
15	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	42	84	2	PUAS
16	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	46	92	2	PUAS
17	2	5	2	2	5	4	4	5	4	4	37	74	2	PUAS
18	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	36	72	2	PUAS
19	5	5	3	3	4	5	5	4	4	3	41	82	2	PUAS
20	2	5	2	2	2	2	2	3	2	2	24	48	1	TIDAK PUAS
21	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	35	70	2	PUAS
22	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38	76	2	PUAS
23	2	4	4	3	5	4	4	3	4	4	37	74	2	PUAS
24	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38	76	2	PUAS
25	3	3	2	2	4	5	5	4	4	3	35	70	2	PUAS
26	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46	92	2	PUAS
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	2	PUAS
28	5	5	3	2	5	5	5	3	4	4	42	84	2	PUAS
29	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	96	2	PUAS
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100	2	PUAS
31	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43	86	2	PUAS
32	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	96	2	PUAS
33	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	39	78	2	PUAS
34	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	32	64	2	PUAS
35	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	35	70	2	PUAS
36	2	5	2	2	2	2	2	2	4	2	25	50	1	TIDAK PUAS
37	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	45	90	2	PUAS
38	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	42	84	2	PUAS
39	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	37	74	2	PUAS
40	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	34	68	2	PUAS
41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	78	2	PUAS
42	5	5	5	2	5	5	4	5	4	4	44	88	2	PUAS

47	JUMLAH RESPONDEN PERITEM PERNYATAAN_R										
48	TS	11	0	6	11	2	2	2	2	0	2
49	STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10

Lampiran 5. Microsoft Excel Coding dan Entry Data Penelitian (Punishment)

Responden	PUNISHMENT (X2)														Total	%	nk	k
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	80	2	PUAS
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	52	74	2	PUAS
3	1	2	3	3	1	3	2	4	3	1	1	1	1	1	27	39	1	TIDAK PUAS
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	53	76	2	PUAS
5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	1	1	4	5	3	48	69	2	PUAS
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	52	74	2	PUAS
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55	79	2	PUAS
8	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	4	1	5	57	81	2	PUAS
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	80	2	PUAS
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	53	76	2	PUAS
11	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	42	60	1	TIDAK PUAS
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	54	77	2	PUAS
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	52	74	2	PUAS
14	5	4	4	4	4	3	3	5	4	2	2	2	3	2	47	67	2	PUAS
15	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	62	89	2	PUAS
16	4	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	55	79	2	PUAS
17	4	2	5	5	4	4	4	5	4	1	1	2	2	4	47	67	2	PUAS
18	4	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	5	3	3	55	79	2	PUAS
19	1	2	3	3	1	3	2	4	3	1	1	1	1	1	27	39	1	TIDAK PUAS
20	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	4	40	57	1	TIDAK PUAS
21	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	50	71	2	PUAS
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	52	74	2	PUAS
23	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	1	4	53	76	2	PUAS
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	52	74	2	PUAS
25	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	50	71	2	PUAS
26	5	5	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	53	76	2	PUAS
27	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	54	77	2	PUAS
28	2	4	5	5	4	3	4	1	4	5	3	3	3	5	51	73	2	PUAS
29	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	66	94	2	PUAS
30	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	54	77	2	PUAS
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	50	71	2	PUAS
32	4	4	5	5	3	4	3	5	5	2	2	2	2	2	48	69	2	PUAS
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	50	71	2	PUAS
34	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	42	60	1	TIDAK PUAS
35	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	5	51	73	2	PUAS
36	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	4	40	57	1	TIDAK PUAS
37	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	57	81	2	PUAS
38	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	62	89	2	PUAS
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	2	53	76	2	PUAS
40	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	42	60	1	TIDAK PUAS
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	80	2	PUAS
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	80	2	PUAS
43	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	62	89	2	PUAS

JUMLAH RESPONDEN PERITEM PERTANYAAN_P															
TS	4	5	0	0	0	0	4	4	0	9	17	12	9	5	
STS	2	0	0	0	2	0	0	2	0	4	4	2	4	2	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	

Lampiran 6. Microsoft Excel Coding dan Entry Data Penelitian (Motivasi Kerja)

Responden	MOTIVASI KERJA (Y)									Total	%	nk	k
	1	2	3	4	5	6	7	8	9				
1	5	4	4	3	4	4	3	4	5	36	80	2	TERMOTIVASI
2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34	76	2	TERMOTIVASI
3	4	4	4	3	3	5	3	1	1	28	62	2	TERMOTIVASI
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39	87	2	TERMOTIVASI
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	82	2	TERMOTIVASI
6	4	4	4	4	3	5	5	5	5	39	87	2	TERMOTIVASI
7	4	2	4	2	3	5	3	4	5	32	71	2	TERMOTIVASI
8	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38	84	2	TERMOTIVASI
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	78	2	TERMOTIVASI
10	4	2	4	3	4	5	2	5	5	34	76	2	TERMOTIVASI
11	4	4	5	4	4	5	3	4	4	37	82	2	TERMOTIVASI
12	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38	84	2	TERMOTIVASI
13	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34	76	2	TERMOTIVASI
14	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43	96	2	TERMOTIVASI
15	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33	73	2	TERMOTIVASI
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	93	2	TERMOTIVASI
17	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34	76	2	TERMOTIVASI
18	3	4	5	4	3	5	5	4	4	37	82	2	TERMOTIVASI
19	4	4	4	3	3	5	3	3	4	33	73	2	TERMOTIVASI
20	3	2	2	3	3	4	3	2	4	26	58	1	TIDAK TERMOTIVASI
21	5	4	5	4	5	5	2	5	5	40	89	2	TERMOTIVASI
22	4	4	4	3	4	5	4	4	4	36	80	2	TERMOTIVASI
23	4	3	4	3	3	4	3	4	4	32	71	2	TERMOTIVASI
24	4	4	4	3	4	5	4	4	4	36	80	2	TERMOTIVASI
25	4	3	4	3	3	5	4	4	5	35	78	2	TERMOTIVASI
26	5	3	4	3	4	5	3	3	3	33	73	2	TERMOTIVASI
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	80	2	TERMOTIVASI
28	5	5	4	1	5	5	1	5	5	36	80	2	TERMOTIVASI
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	100	2	TERMOTIVASI
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	80	2	TERMOTIVASI
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	100	2	TERMOTIVASI
32	5	3	5	5	5	5	4	4	3	39	87	2	TERMOTIVASI
33	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38	84	2	TERMOTIVASI
34	3	3	5	4	4	5	3	4	4	35	78	2	TERMOTIVASI
35	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	96	2	TERMOTIVASI
36	3	2	2	3	3	4	3	2	4	26	58	1	TIDAK TERMOTIVASI
37	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	87	2	TERMOTIVASI
38	4	3	4	3	5	5	3	5	5	37	82	2	TERMOTIVASI
39	4	4	4	3	4	5	4	4	4	36	80	2	TERMOTIVASI
40	4	4	5	4	4	5	3	4	4	37	82	2	TERMOTIVASI
41	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40	89	2	TERMOTIVASI
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	100	2	TERMOTIVASI

JUMLAH RESPONDEN PERITEM PERTANYAAN_MK									
TS	0	5	2	3	0	0	2	2	0
STS	0	0	0	1	0	0	1	1	1
	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9

Lampiran 7. Microsoft Excel Perhitungan Persentasi

KATEGORI	SKOR PERSENTASE	
PUAS	> 60%	
TIDAK PUAS	≤ 60%	
RUMUS PERHITUNGAN		
Skor perolehan / skor maksimal x 100%		
JUMLAH DATA		
REWARD		
PUAS	40	95
TIDAK PUAS	2	5
PUNISHMENT		
PUAS	35	83
TIDAK PUAS	7	17
MOTIVASI KERJA		
TERMOTIVASI	40	95
TIDAK TERMOTIVASI	2	5

Lampiran 8. MSI Tahap 1 (Transformasi Data Ordinal ke Data Interval)

MSI (METHOD OF SUCCESSIVE INTERVAL)															
Menentukan Frekuensi responden yang mendapatkan skor 5, 4, 3, 2, dan 1															
REWARD															
n skor	no. angket														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
pilihan 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
pilihan 2	11	0	6	11	2	2	2	2	0	2					
pilihan 3	5	2	11	11	4	3	1	7	8	4					
pilihan 4	11	17	23	18	14	23	24	22	26	28					
pilihan 5	15	23	2	2	22	14	15	11	8	8					
PUNISHMENT															
n skor	no. angket														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
pilihan 1	2	0	0	0	2	0	0	2	0	4	4	2	4	2	
pilihan 2	4	5	0	0	0	0	4	4	0	9	17	12	9	5	
pilihan 3	6	5	3	5	3	11	8	2	7	11	13	4	7	7	
pilihan 4	27	26	26	24	31	27	27	27	29	15	6	21	16	21	
pilihan 5	3	6	13	13	6	4	3	7	6	3	2	3	6	7	
MOTIVASI KERJA															
n skor	no. angket														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9						
pilihan 1	0	0	0	1	0	0	1	1	1						
pilihan 2	0	5	2	3	0	0	2	2	0						
pilihan 3	4	7	0	14	9	0	15	2	2						
pilihan 4	25	22	27	17	23	14	17	25	22						
pilihan 5	13	8	13	7	10	28	7	12	17						

Lampiran 10. *Microsoft Excel Coding dan Entry Data Identitas Responden*

2	Responden [K_R]	Jenis Kelamin [J_K]	Usia [U]	Pendidikan [P]	Lama Bekerja [L_B]
3	1	2	3	3	3
4	2	2	1	3	1
5	3	1	2	1	2
6	4	1	1	3	1
7	5	1	2	3	2
8	6	2	2	3	2
9	7	2	2	3	2
10	8	1	1	3	2
11	9	2	2	3	2
12	10	2	2	2	3
13	11	2	2	3	2
14	12	1	1	3	1
15	13	2	1	3	1
16	14	1	1	3	1
17	15	1	2	3	2
18	16	2	2	3	2
19	17	1	2	3	3
20	18	1	1	2	2
21	19	1	2	3	2
22	20	2	2	2	2
23	21	2	2	3	2
24	22	2	2	3	3
25	23	2	1	3	2
26	24	2	2	3	3
27	25	2	2	3	2
28	26	1	1	1	2
29	27	1	1	3	1
30	28	1	1	3	2
31	29	2	2	3	2
32	30	2	1	3	1
33	31	2	1	3	1
34	32	1	2	2	1
35	33	1	1	3	1
36	34	2	2	3	2
37	35	2	2	3	2
38	36	2	2	2	2
39	37	2	2	3	2
40	38	1	2	3	2
41	39	2	2	3	3
42	40	1	2	3	2
43	41	1	2	3	2
44	42	2	1	3	1

Keterangan:

J_K

LK = 1

P = 2

U

< 25 = 1

25-35 = 2

36-45 = 3

> 45 = 4

L_B

< 1 tahun = 1

1-3 tahun = 2

3-4 tahun = 3

> 4 tahun = 4

P

SMA = 1

Diploma = 2

S1 = 3

S2 = 4

S3 = 5

Lampiran 11. Perhitungan SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas (*Reward*)

Uji Validitas

		Correlations										
		R_01	R_02	R_03	R_04	R_05	R_06	R_07	R_08	R_09	R_10	R_TOTAL
R_01	Pearson Correlation	1	.773**	.200	.234	.684**	.631**	.138	.392*	.367*	.355	.733**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.289	.212	<.001	<.001	.467	.032	.046	.055	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R_02	Pearson Correlation	.773**	1	.385*	.378*	.593**	.628**	.199	.321	.409*	.437*	.798**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.036	.039	<.001	<.001	.291	.083	.025	.016	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R_03	Pearson Correlation	.200	.385*	1	.693**	.176	.319	.029	-.013	.081	.215	.539**
	Sig. (2-tailed)	.289	.036		<.001	.354	.086	.880	.944	.671	.255	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R_04	Pearson Correlation	.234	.378*	.693**	1	.245	.583**	.139	.263	.246	.205	.666**
	Sig. (2-tailed)	.212	.039	<.001		.193	<.001	.464	.160	.190	.278	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R_05	Pearson Correlation	.684**	.593**	.176	.245	1	.643**	.452*	.200	.187	.157	.654**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.354	.193		<.001	.012	.289	.322	.406	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R_06	Pearson Correlation	.631**	.628**	.319	.583**	.643**	1	.299	.421*	.329	.448*	.814**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.086	<.001	<.001		.108	.020	.076	.013	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R_07	Pearson Correlation	.138	.199	.029	.139	.452*	.299	1	.260	.243	.158	.411*
	Sig. (2-tailed)	.467	.291	.880	.464	.012	.108		.166	.196	.405	.024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R_08	Pearson Correlation	.392*	.321	-.013	.263	.200	.421*	.260	1	.867**	.543**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.032	.083	.944	.160	.289	.020	.166		<.001	.002	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R_09	Pearson Correlation	.367*	.409*	.081	.246	.187	.329	.243	.867**	1	.652**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.046	.025	.671	.190	.322	.076	.196	<.001		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R_10	Pearson Correlation	.355	.437*	.215	.205	.157	.448*	.158	.543**	.652**	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.055	.016	.255	.278	.406	.013	.405	.002	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R_TOTAL	Pearson Correlation	.733**	.798**	.539**	.666**	.654**	.814**	.411*	.615**	.638**	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	.024	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.841	.849	10

.295	.495**	.492**	.580**	.581**	.676**
.113	.005	.006	<.001	<.001	<.001
30	30	30	30	30	30
.383*	.466**	.295	.468**	.397*	.644**
.037	.010	.114	.009	.030	<.001
30	30	30	30	30	30
.118	-.083	.245	.251	.183	.136
.533	.663	.193	.182	.334	.472
30	30	30	30	30	30
.384*	.456*	.211	.229	.113	.567**
.036	.011	.263	.224	.552	.001
30	30	30	30	30	30
.443*	.457*	.285	.220	.156	.597**
.014	.011	.127	.244	.410	<.001
30	30	30	30	30	30

P_11	Pearson Correlation	.238	.340	.413*	.278	.361*	.295	.383*	.118	.384*	.443*
	Sig. (2-tailed)	.206	.066	.023	.137	.050	.113	.037	.533	.036	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P_12	Pearson Correlation	.583**	.507**	.507**	.546**	.335	.495**	.466**	-.083	.456*	.457*
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	.002	.002	.070	.005	.010	.663	.011	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P_13	Pearson Correlation	.355	.486**	.205	.162	.541**	.492**	.295	.245	.211	.285
	Sig. (2-tailed)	.054	.006	.276	.391	.002	.006	.114	.193	.263	.127
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P_14	Pearson Correlation	.320	.294	.137	.292	.335	.580**	.468**	.251	.229	.220
	Sig. (2-tailed)	.085	.115	.470	.118	.071	<.001	.009	.182	.224	.244
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P_15	Pearson Correlation	.398*	.325	.171	.311	.414*	.581**	.397*	.183	.113	.156
	Sig. (2-tailed)	.029	.079	.367	.095	.023	<.001	.030	.334	.552	.410
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P_TOTAL	Pearson Correlation	.759**	.704**	.678**	.701**	.718**	.676**	.644**	.136	.567**	.597**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.472	.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Double-click to activate

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1	.599**	.615**	.320	.321	.665**
	<.001	<.001	.085	.084	<.001
30	30	30	30	30	30
.599**	1	.506**	.431*	.380*	.736**
	<.001	.004	.017	.039	<.001
30	30	30	30	30	30
.615**	.506**	1	.533**	.512**	.696**
	<.001	.004	.002	.004	<.001
30	30	30	30	30	30
.320	.431*	.533**	1	.892**	.687**
	.085	.017	.002	<.001	<.001
30	30	30	30	30	30
.321	.380*	.512**	.892**	1	.661**
	.084	.039	.004	<.001	<.001
30	30	30	30	30	30
.665**	.736**	.696**	.687**	.661**	1
	<.001	<.001	<.001	<.001	
30	30	30	30	30	30

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	15

Lampiran 13. Perhitungan SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas (Motivasi Kerja)

Uji Validitas

		Correlations										
		M_01	M_02	M_03	M_04	M_05	M_06	M_07	M_08	M_09	M_10	M_TOTAL
M_01	Pearson Correlation	1	.617**	.429*	.344	.671**	.497**	.475**	.508**	.560**	-.170	.649**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.018	.063	<.001	.005	.008	.004	.001	.370	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_02	Pearson Correlation	.617**	1	.621**	.574**	.415*	.434*	.524**	.645**	.617**	.082	.760**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	.023	.017	.003	<.001	<.001	.666	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_03	Pearson Correlation	.429*	.621**	1	.399*	.509**	.503**	.471**	.567**	.564**	-.133	.680**
	Sig. (2-tailed)	.018	<.001		.029	.004	.005	.009	.001	.001	.482	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_04	Pearson Correlation	.344	.574**	.399*	1	.411*	.322	.522**	.581**	.377*	.224	.687**
	Sig. (2-tailed)	.063	<.001	.029		.024	.083	.003	<.001	.040	.234	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_05	Pearson Correlation	.671**	.415*	.509**	.411*	1	.465**	.693**	.770**	.593**	-.143	.741**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.023	.004	.024		.010	<.001	<.001	<.001	.452	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_06	Pearson Correlation	.497**	.434*	.503**	.322	.465**	1	.657**	.690**	.569**	.074	.723**
	Sig. (2-tailed)	.005	.017	.005	.083	.010		<.001	<.001	.001	.697	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_07	Pearson Correlation	.475**	.524**	.471**	.522**	.693**	.657**	1	.915**	.615**	.177	.863**
	Sig. (2-tailed)	.008	.003	.009	.003	<.001	<.001		<.001	<.001	.349	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_08	Pearson Correlation	.508**	.645**	.567**	.581**	.770**	.690**	.915**	1	.663**	.218	.935**
	Sig. (2-tailed)	.004	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.247	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_09	Pearson Correlation	.560**	.617**	.564**	.377*	.593**	.569**	.615**	.663**	1	-.075	.745**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	.001	.040	<.001	.001	<.001	<.001		.695	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_10	Pearson Correlation	-.170	.082	-.133	.224	-.143	.074	.177	.218	-.075	1	.262
	Sig. (2-tailed)	.370	.666	.482	.234	.452	.697	.349	.247	.695		.162
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_TOTAL	Pearson Correlation	.649**	.760**	.680**	.687**	.741**	.723**	.863**	.935**	.745**	.262	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.162	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.862	.889	10

Lampiran 14. Perhitungan SPSS Analisis Bivariat

Hasil Analisa *Reward* terhadap Motivasi Kerja

Output

- Regression B Reward
 - Title
 - Notes
 - Variables Entered
 - Model Summary
 - ANOVA
 - Coefficients
 - Log
- Regression B Punishr
 - Title
 - Notes
 - Variables Entered
 - Model Summary
 - ANOVA
 - Coefficients
 - Log
- Residual
 - Residuals Statisti
 - Log
- Explore (Normalitas)
 - Title
 - Notes
 - Case Processing
 - Descriptives
 - Tests of Normality
 - Unstandardized R
 - Title
 - Stem-and-Le
 - Normal Q-Q P
 - Detrended N
 - Boxplot

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Reward ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.079 ^a	.006	-.019	5.09385

a. Predictors: (Constant), Reward

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.583	1	6.583	.254	.617 ^b
	Residual	1037.893	40	25.947		
	Total	1044.476	41			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Reward

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.129	3.283		10.396	<.001
	Reward	-.066	.132	-.079	-.504	.617

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hasil Analisis *Punishment* terhadap Motivasi Kerja

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Punishment ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 ^a	.232	.213	4.47792

a. Predictors: (Constant), Punishment

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.404	1	242.404	12.089	.001 ^b
	Residual	802.072	40	20.052		
	Total	1044.476	41			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Punishment

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.004	4.233		4.253	<.001
	Punishment	.326	.094	.482	3.477	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Lampiran 15. Perhitungan SPSS Uji Normalitas

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SAVE RESID.
    
```

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.9512	38.1275	32.5238	2.49054	42
Residual	-8.52893	10.85770	.00000	4.39002	42
Std. Predicted Value	-2.639	2.250	.000	1.000	42
Std. Residual	-1.895	2.412	.000	.975	42

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Unstandardized Residual	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Unstandardized Residual	Mean	.0000000	.67739411	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	-1.3680252	
		Upper Bound	1.3680252	
	5% Trimmed Mean	-.1313504		
	Median	-.9062525		
	Variance	19.272		
	Std. Deviation	4.39001559		
	Minimum	-8.52893		
	Maximum	10.85770		
	Range	19.38664		
	Interquartile Range	5.50777		
	Skewness	.467	.365	
	Kurtosis	-.064	.717	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.106	42	.200*	.977	42	.532

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 16. Perhitungan SPSS Analisis Multivariat & Uji F dan Uji t

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN (.05) POUT (.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X1 X2
 /SAVE RESID.

→ Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Punishment, Reward ^b		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	.243	.205	4.50117

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward
 b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.314	2	127.157	6.276	.004 ^b
	Residual	790.162	39	20.261		
	Total	1044.476	41			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.985	4.978		4.015	<.001
	Reward	-.089	.117	-.107	-.767	.448
	Punishment	.331	.095	.488	3.497	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Lampiran 17. Surat Izin Melakukan Studi Pendahuluan



Jl. Kelapa Sawit 8 Bumi Berkah Telp. (0511) 4782717 Kel. Sei. Besar Kec. Banjarbaru Selatan Kode Pos 70714
www.stikomborneolestari.ac.id - email: stikom@stikomborneolestari.ac.id

Banjarbaru, 10 November 2023

Nomor : 002/UNBL/FIKST/SIARS/PPM.07/1123
Lampiran : -
Perihal : Izin Melakukan Studi Pendahuluan Skripsi

Kepada Yth.
Pimpinan RSI Sultan Agung
di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan diadakannya kegiatan penelitian berupa Skripsi Mahasiswa pada Semester Ganjil TA. 2023/2024 Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit Fakultas Ilmu Kesehatan dan Sains Teknologi Universitas Borneo Lestari (UNBL), maka dengan ini memohon izin untuk mahasiswa/i berikut :

Nama : Zahra Fakhriyah Effendi
NIM : SA20039

Mengajukan permohonan izin penelitian untuk Skripsi Mahasiswa agar dapat melakukan Studi Pendahuluan dengan judul "Pengaruh Sistem Reward dan Poin Sistem terhadap Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan di RSI Sultan Agung Banjarbaru" dengan ini bertujuan untuk menanyakan perihal berikut :


1. Data kehadiran karyawan selama 1 tahun terakhir
2. Data jumlah karyawan non-medis/bagian Manajemen
3. Data hasil kerja karyawan dalam ketepatan waktu penyelesaian tugas
4. Data karyawan yang resign/keluar
5. Struktur organisasi RSI Sultan Agung
6. SOP RSI Sultan Agung bagian Manajemen
7. Rencana kerja tahunan yang mencakup output dan outcome tingkat kinerja karyawan

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan perkemaunya kami ucapkan terimakasih.


Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
dan Sains Teknologi
Universitas Borneo Lestari

Dr. Eny Hastuti, S.KM., M.Pd., M.PH.
NJK-1105108702

Lampiran 18. Balasan Surat Izin Studi Pendahuluan



Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung
RSI SULTAN AGUNG
JALAN TEJUHUN BILANGAN 1
BANJARBARU - KALIMANTAN SELATAN



Nomor : 5265/B/RSI-SA/01/XI/2023
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Balasan Surat Izin Melakukan Studi Pendahuluan Skripsi

Banjarbaru, 06 Jumadil Awal 1445 H
20 November 2023 M

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan dan Sains Teknologi
Universitas Borneo Lestari
di –
Tempat

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Teriring rasa syukur semoga limpahan kasih sayang Allah SWT menyertai di dalam melaksanakan kegiatan sehari – hari. Amin.

Menanggapi surat dari Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan dan Sains Teknologi Universitas Borneo Lestari nomor 013/UNBL/TKST/SIARS/PPM.07/1123 perihal Izin Melakukan Studi Pendahuluan Skripsi yang akan dilakukan oleh :

Nama	: Zahra Fakhriyah Effendi
NIM	: 5A20039
Program Studi	: S1 Administrasi Rumah Sakit
Judul Penelitian	: Pengaruh Sistem Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan di RSI Sultan Agung Banjarbaru
Lokasi Penelitian	: Sub Bagian SDI & Kemitraan
Data yang diperlukan	: <ol style="list-style-type: none"> 1. Data kehadiran karyawan selama 1 tahun terakhir 2. Data jumlah karyawan non-medis/bagian Manajemen 3. Data hasil kerja karyawan dalam ketepatan waktu penyelesaian tugas 4. Data karyawan yang resign/keluar 5. Struktur organisasi RSI Sultan Agung 6. SOP RSI Sultan Agung bagian Manajemen 7. Rencana kerja tahunan yang mencakup output dan outcome tingkat kinerja karyawan

Berikut kami sampaikan beberapa hal yang perlu menjadi perhatian :

1. Pada dasarnya pihak kami tidak keberatan memberikan ijin atas kegiatan yang dimaksud
2. Sebelum pengambilan data terlebih dahulu melapor/menemui pejabat yang berwenang setempat
3. Tidak dibenarkan melakukan pengambilan data penelitian yang tidak relevan/tidak ada hubungannya dengan tujuan penelitian
4. Harus mentaati peraturan perundangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat
5. Waktu pengambilan data harus dilakukan di waktu hari kerja



Mencintai Allah, Menyayangi Sesama | Berkhidmat Menyelamatkan Umat



6. Setelah selesai wajib menyerahkan/mengirimkan salinan hasil penelitian (dalam bentuk cetak dan soft copy/PDF) ke :
- Tim Koordinasi Pendidikan RSI Sultan Agung Banjarbaru
 Email : timkordik.rsisabjb@gmail.com
 Kontak WA/Telp (jam kerja) : 081320542228 (Amthy / Sekretariat Tim Kordik)

Demikian atas perhatian dan perkenannya diucapkan terima kasih.

Billahittauqifiq wai hidayah
 Wassalamu'alaikum. Wv. Wb.

DIREKTUR
 RSI SULTAN AGUNG BANJARBARU

 dr. RIFQIANNOR, MARS

Tembusan :

1. Kasubbag. SDI & Administrasi
2. Ketua Tim Koordinasi Pendidikan

Lampiran 19. Surat Izin Melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas di RSJ



YAYASAN BORNEO LESTARI
UNIVERSITAS BORNEO LESTARI
FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN SAINS
TEKNOLOGI
PROGRAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
Jl. Kolaka Sempit 8 Bumi Berkah, Kcl. Sei. Besar, Kec. Banjarbaru Selatan, Kode Pos 70714
 Telp. (0511) 4783737 | www.unbl.ac.id | E-mail: admin@unbl.ac.id



Banjarbaru, 28 Februari 2024

Nomor : 083/UNBL/STARS/PPM.07/0224
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Melakukan Pengumpulan Data Uji Keandalan Instrumen Penelitian

Kepada Yth.

Pimpinan RSJ Sambang Lihum

Di -

Tempat

Dengan hormat,

Schubungan dengan diadakannya kegiatan penelitian berupa Skripsi Mahasiswa pada Semester Ganjil TA. 2023/2024 Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Sains Teknologi, Universitas Borneo Lestari, maka dengan ini kami mengajukan permohonan izin untuk mahasiswa/i berikut:

Nama : Zahra Fakhriyah Effendi
 NIM : SA20039
 Judul Skripsi : Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Non-Nakes di RSJ Sultan Agung Banjarbaru

Mengajukan permohonan izin untuk melakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden pada karyawan Non-Nakes yang Bapak/Ibu pimpin. Data tersebut akan digunakan menguji keandalan instrument penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas.

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan pertimbangan Bapak/Ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan dan
 Sains Teknologi
 Universitas Borneo Lestari,

H. Eddy Hastuti, S. KM., M. Pd., MPH
 NIK: 020418099

Lampiran 20. Surat Balasan Uji Validitas dan Reliabilitas di RSJ



Gambut, 29 Februari 2024

Nomor : 44/51/ST/RSJ-SAMLIH/2024
 Lampiran : -
 Hal : Izin Uji Validasi

Kepada
 Yth. Dekan Fakultas Ilmu
 Kesehatan dan Sains
 Teknologi Universitas
 Borneo Lestari

di-
 Banjarmasin

Sehubungan dengan surat No. 083/UNBU/SIARS/PPM/07/0224 tentang Izin Melakukan Pengumpulan Data Uji Keandalan Instrumen Penelitian dalam rangka penyelesaian kegiatan penelitian berupa Skripsi bagi Mahasiswa Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit, maka pada dasarnya kami tidak keberatan Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum dijadikan tempat melakukan Pengumpulan Data Uji Keandalan Instrumen Penelitian sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama : Zahra Fakhriyah Effendi
 NIM : SA20036

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap
 Motivasi Kerja Pada Karyawan Non-Nakes di RSI Sultan
 Agung Banjarmasin

Demikian surat dari kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.


 dr. Yulita Rowandhy Noora, M.Kes
 Pembina Tk.I
 NIP. 19770322 200604 1 011

Tembusan:
 Sekretaris Daerah Prov. Kalimantan Selatan (sebagai laporan)

Lampiran 21. Surat Izin Penelitian



YAYASAN BORNEO LESTARI
UNIVERSITAS BORNEO LESTARI
FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN SAINS TEKNOLOGI
PROGRAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
J. Kalapa Samudra Borneo Berkat, Kot. Sel. Besar, Kas. Banjarbaru Selatan, Kode Pos 70754
 Telp. 0511) 4767717 | www.unbl.ac.id | E-mail: admin@unbl.ac.id



Banjarbaru, 20 Januari 2024

Nomor : 024/UNBL/FIKST/SIARS/PPM.07/0124
 Lampiran :-
 Perihal : Permohonan Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan RSI Sultan Agung Banjarbaru
 Di -
 Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan diadakannya kegiatan penelitian berupa Skripsi Mahasiswa pada Semester Ganjil TA. 2023/2024 Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Sains Teknologi, Universitas Borneo Lestari, maka dengan ini kami mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat menerima mahasiswa/i kami agar dapat melakukan Pengambilan Data Penelitian Skripsi dengan melalui kuesioner di RSI Sultan Agung Banjarbaru. Adapun nama mahasiswa/i sebagai berikut:

No.	NIM	Nama	Judul Skripsi
1	SA20039	Zahra Fakhriyah Effendi	Pengaruh Sistem <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Motivasi Kerja pada Bagian Manajemen di RSI Sultan Agung Banjarbaru

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan pertimbangan Bapak/Ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan dan
 Sains Teknologi
 Universitas Borneo Lestari,

Hi. Ery Hayati, S. KM., M. Pd., MPH
 NIK. 020418099

Lampiran 22. Surat Balasan Izin Penelitian



Nomor : 1275/B/RSI-SA/01/III/2024
 Lampiran : 1 (satu) berkas
 Hal : Balasan Permohonan Penelitian

Banjarbaru, 12 Ramadhan 1445 H
 23 Maret 2024 M

Kepada Yth.
 Direktur Politeknik Unggulan Kalimantan
 di –

Tempat

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Teriring rasa syukur semoga limpahan kasih sayang Allah SWT menyertai di dalam melaksanakan kegiatan sehari – hari. Amin.

Menanggapi surat dari Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan dan Sains Teknologi perihal Permohonan Penelitian nomor 024/UNB/TKST/S1A/RS/PPM.07/0124 yang akan dilakukan oleh :

Nama : Zahra Fakhriyah Effendi
 Program Studi : S-1 Administrasi Rumah Sakit
 NIM : SA20039
 Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja pada Bagian Manajemen di RSI Sultan Agung Banjarbaru
 Data yang diperlukan : Hasil Kuesioner kepada Pegawai RSI Sultan Agung Banjarbaru (Instrument Kuesioner terlampir)

Berikut kami sampaikan beberapa hal yang perlu menjadi perhatian :

1. Pada dasarnya pihak kami tidak keberatan memberikan ijin atas kegiatan yang dimaksud serta adanya beban pembiayaan yang akan disampaikan melalui surat terpisah.
2. Sebelum pengambilan data terlebih dahulu melapor/menemui pejabat yang berwenang setempat
3. Tidak dibenarkan melakukan pengambilan data penelitian yang tidak relevan/tidak ada hubungannya dengan tujuan penelitian
4. Harus mentaati peraturan perundangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat
5. Waktu pengambilan data harus dilakukan di waktu hari kerja
6. Setelah selesai wajib menyerahkan/mengirimkan salinan hasil penelitian (dalam bentuk cetak dan soft copy/PDF) ke :
 Tim Koordinasi Pendidikan RSI Sultan Agung Banjarbaru
 Email : timkordik.rsisabjb@gmail.com

Lampiran 23. Surat Izin Pengambilan Data Pendukung



YAYASAN BORNEO LESTARI
UNIVERSITAS BORNEO LESTARI
FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN SAINS TEKNOLOGI
PROGRAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
 Jl. Kelapa Sawit 8 Bumi Berkah, Kel. Sei. Besar, Kec. Banjarbaru Selatan, Kode Pos 70714
 Telp. (0511) 4783717 | www.unbl.ac.id | E-mail: admin@unbl.ac.id



Banjarbaru, 21 Mei 2024

Nomor : 192/UNBL/FIKST/SIARS/PPM.07/0524
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Izin Pengambilan Data Sekunder

Kepada Yth.

Pimpinan RSI Sultan Agung Banjarbaru

Di -

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan diadakannya kegiatan penelitian berupa Skripsi Mahasiswa pada Semester Ganjil TA. 2023/2024 Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit Fakultas Ilmu Kesehatan dan Sains Teknologi Universitas Borneo Lestari (UNBL), maka dengan ini memohon izin untuk mahasiswa/i berikut:

Nama : Zahra Fakhriyah Effendi
 NIM : SA20039

Ingin mengajukan permohonan izin pengambilan data sekunder sebagai data pendukung dalam Skripsi Mahasiswa dengan judul "Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Non-Nakes di RSI Sultan Agung Banjarbaru" dengan ini bertujuan untuk meminta beberapa data perihal sebagai berikut:


1. Data jumlah karyawan non-nakes yang *resign*/keluar dalam kurun waktu 2 bulan/1 tahun terakhir
2. SPO perihal *reward* dan *punishment* di RSI Sultan Agung Banjarbaru

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan perkenannya kami ucapkan terimakasih


Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan dan
 Sains Teknologi
 Universitas Borneo Lestari,

Hj. Eny Husni, S. KM., M. Pd., MPH
 NIDN.1424057501

Lampiran 24. Surat Balasan Izin Pengambilan Data Pendukung



Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung
RSI AGUNG
PILANG KAJANGING HOSPITAL
BANJARBARU - SULAWESI SELATAN



Banjarbaru, 20 Dzul Qa'dah 1445 H
29 Mei 2024 M

Nomor : 2957 /B/RSI-SA/01/V/2024
Lampiran : -
Hal : Balasan Permohonan Izin Pengambilan Data Sekunder

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan dan Sains Teknologi
Universitas Borneo Lestari
di -
Tempat

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Teriring rasa syukur semoga limpahan kasih sayang Allah SWT menyertai di dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Amin.

Menanggapi surat dari Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan dan Sains Teknologi Universitas Borneo Lestari perihal Permohonan Izin Pengambilan Data Sekunder nomor 192/UNBL/IKST/STARS.PPM.07/0524 yang akan dilakukan oleh :

Nama Mahasiswa	: Zahra Fakhriyah Effendi
NIM	: SA20039
Jurusan	: S 1 Administrasi Rumah Sakit
Jurisdikripsi	: Pengaruh Sistem Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Non-Nakes di RSI Sultan Agung Banjarbaru

Data yang diperlukan :

1. Data jumlah karyawan non-nakes yang resign/keluar dalam kurun waktu 2 bulan/1 tahun terakhir
2. SPO perihal reward dan punishment di RSI Sultan Agung Banjarbaru

Berikut kami sampaikan beberapa hal yang perlu menjadi perhatian :

1. Pada dasarnya pihak kami tidak keberatan memberikan izin atas kegiatan yang dimaksud serta adanya beban pembiayaan yang akan disampaikan melalui surat terpisah.
2. Sebelum pengambilan data terlebih dahulu melapor/menemui pejabat yang berwenang setempat
3. Tidak dibenarkan melakukan pengambilan data penelitian yang tidak relevan/tidak ada hubungannya dengan tujuan penelitian
4. Harus mentaati peraturan perundangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat
5. Waktu pengambilan data harus dilakukan di waktu hari kerja

Mascinta AI
Halaman 1 / 2
🔍 +
Unat



6. Setelah selesai wajib menyerahkan/mengirimkan salinan hasil penelitian (dalam bentuk cetak dan soft copy/PDF) ke :

Tim Koordinasi Pendidikan RSI Sultan Agung Banjarbaru

Email : timkordik_rsisabjb@gmail.com

Kontak WA/Telp (jam kerja) : 081320542228 (Anthy / Sekretariat Tim Kordik)

Demikian atas perhatian dan perkenannya diucapkan terima kasih.

Bilalhitaufig wal hidayah
Wassalamu'alaikum, Wt. Wb.

DIREKTUR
RSI SULTAN AGUNG BANJARBARU
Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung
RSI SULTAN AGUNG
Jl. Raya Sultan Agung
Banjarbaru - Kalimantan Selatan
Dr. RIPOANNOR, MARS

Tembusan Kepada Yth :

1. Kabag. SDI & Keuangan
2. Kasubbag. SDI & Administrasi
3. Tim Koordinasi Pendidikan

Lampiran 25. Data Pendukung

Jumlah Karyawan *Resign*



Nomor : 0385/SK-SD/RSI-SA/01/VI/2024
 Lampiran : -
 Hal : Jawaban Permohonan Data Penelitian



Kepada Yth.
 Ketua Tim Kordik
 RSI Sultan Agung Banjarbaru

Surat Ketua Tim Kordik Nomor 044/TK/RSI-SA/01/VI/2024 tanggal 05 Juni 2024 tentang Permohonan Data Dalam Rangka Penelitian Skripsi Mahasiswa

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Teriring rasa syukur semoga limpahan rahmat dan ridho Allah SWT menyertai dalam melaksanakan pengabdian sehari-hari, aamln.

Dengan ini kami sampaikan informasi mengenai permintaan data sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai Non-Nakes yang mengundurkan diri pada periode tahun 2023 sampai dengan 2024 adalah sebanyak 21 orang dengan sebaran sebagai berikut:

GENDER	JUMLAH
L	14
P	7
Grand Total	21

2. SPO Tata Laksana Potongan Kehadiran terlampir.

Demikian informasi ini kami sampaikan, untuk dapat dilakukan tindak lanjut sebagaimana mestinya.

Billahittaufiq wal hidayah


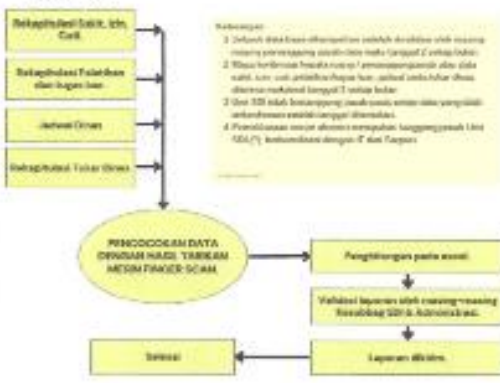
Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

KEPALA BAGIAN SDI & KEUANGAN
 RSI SULTAN AGUNG BANJARBARU

Madzhar Fasnî, SE

SOP Tata Laksana Potongan Kehadiran

	TATA LAKSANA POTONGAN KEHADIRAN		
	No. Dokumen 053/SPOy/RSI-SA/01/III/2024	No. Revisi : 0	Halaman : Page 3 of 2
STANDAR PROSEDUR OPERASIONAL	Tanggal Terbit 19 Maret 2024	 Ditetapkan oleh Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung RSI SULTAN AGUNG RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG Pondok Kelapa, Kecamatan Sukoharjo, Kabupaten Karanganyar 50132 dr. Hifalannor, MARS Direktur	
Pengertian	Kegiatan analisa kehadiran pegawai untuk menentukan besaran punishment / potongan keterlambatan setiap bulan.		
Tujuan	Sebagai acuan dalam penyelenggaraan pemotongan kehadiran.		
Kelengkapan	<ol style="list-style-type: none"> Peraturan Direktur Rumah Sakit Islam Sultan Agung Banjarbaru Nomor 023/PER/RSI-SA/01/VII/2022 tentang Pedoman Penghuluhan Sumber Daya Insani (SDI). Peraturan Direktur Rumah Sakit Islam Sultan Agung Banjarbaru Nomor 2811/PER/RSI-SA/01/VII/2023 tentang Panduan Kedisiplinan dan Waktu Kerja Pegawai. Keputusan Direktur Rumah Sakit Islam Sultan Agung Banjarbaru Nomor 19/KPIS/RSI-SA/01/I/2024 tentang Insentif dan Potongan Kehadiran. 		
Prosedur	<ol style="list-style-type: none"> Personalia merekapitulasi data Sakit, Izin dan Cuti, pelatihan dan tugas luar, jadwal dinas terbaru serta permohonan tukar dinas pegawai selambat-lambatnya pada tanggal 2 setiap bulan. Personalia menarik rekapitulasi masuk dan keluar pegawai melalui aplikasi absensi selambat-lambatnya pada tanggal 2 setiap bulan. Personalia melakukan pencocokan data tarikan rekapitulasi masuk dan keluar pegawai dengan 4 sumber data yang telah dikumpulkan. Kepala ruangan atau penanggungjawab unit masing-masing mengirimkan konfirmasi atas data sakit, izin, cuti ataupun permohonan tukar dinas selambat-lambatnya tanggal 3 setiap bulan. Personalia melakukan penghitungan dengan rumus yang telah ditentukan. 		

	TATA LAKSANA POTONGAN KEHADIRAN		
	No. Dokumen 053/SPO/RSI-SA/01/III/2024	No. Revisi : 0	Halaman : Page 2 of 2
	<p>6. Kasubbag SDI & Administrasi melakukan validasi terhadap penghitungan potongan.</p> <p>7. Laporan dikirim melalui e-mail masing-masing pegawai setiap tanggal 10 atau pada hari pembayaran tunjangan kehadiran.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>Referensi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Undang-Undang Dasar 1945 2. Peraturan Pemerintah No. 17/2010 3. Peraturan Menteri Keuangan No. 17/PMK/2013 4. Peraturan Menteri Keuangan No. 17/PMK/2013 5. Peraturan Menteri Keuangan No. 17/PMK/2013 </div> 		
Unit terkait	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seluruh Unit Kerja dan Pelayanan 2. SDI & Administrasi 		

Lampiran 26. SOP Poltekkes Kemenkes Riau Th. 2019

BAB II TATA LAKSANA

DASAR PEMBERIAN REWARD BAGI PEMBERI LAYANAN

<p>Kondisi 1</p> <p>Pemberi Layanan memberikan kepuasan bagi pemohon layanan yang dibuktikan melalui nilai IKM (pertahun) minimal target Poltekkes Kemenkes Riau yang telah ditentukan</p>	<p>Kondisi 2</p> <p>Pemberi layanan tidak menerima komplain (Baik dari sisi waktu, kualitas layanan, kompetensi, tidak ada petugas, dan pelaksanaan SOP/PROTAP)</p>	<p>Kondisi 3</p> <p>Pemberi layanan mampu menciptakan inovasi pelayanan yang dapat meningkatkan kemudahan dan kualitas pelayanan</p>
<p>Bentuk Reward</p> <ul style="list-style-type: none"> • Piagam penghargaan dari Direktur kepada ASN/Non ASN • Kenaikan Nilai SKP pada penilaian perilaku unsur Orientasi pelayanan • Perjalanan Dinas 	<p>Bentuk Reward</p> <p>Piagam penghargaan dari Direktur kepada pelaksana pemberi layanan (penilaian dilakukan setiap 3 bulan sekali)</p>	<p>Bentuk Reward</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tim pemberi layanan dikubertakan dalam lomba inovasi pelayanan public • Pemberian Piagam penghargaan Kepada perorangan/tim • Diberikan Kesempatan memperoleh kenaikan pangkat istimewa

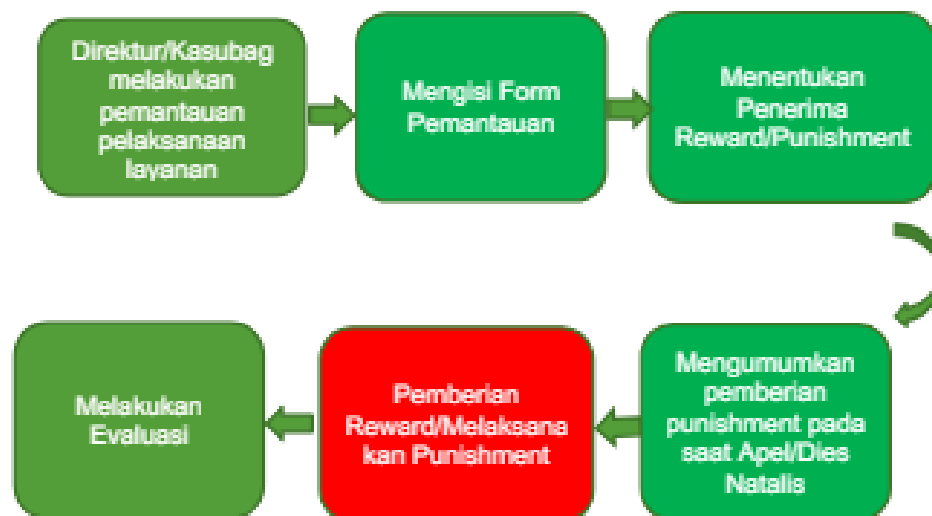
**DAŠAR PEMBERIAN PUNISHMENT BAGI
PEMBERI LAYANAN**

<p>Kondisi 1 Pemberi layanan tidak mampu memberikan kepuasan bagi penerima layanan dengan melihat hasil penilaian IKM</p>	<p>Kondisi 2 Pemberi layanan menerima komplain (dari sisi waktu, kualitas layanan, kompetensi, tidak ada petugas, dan pelaksanaan SOP/SPP)</p>	<p>Kondisi 3 Pemberi layanan memberikan produk layanan informasi yang dikecualikan</p>	<p>Kondisi 4 Pemberi layanan menerima sesuatu (uang/barang/jasa) yang tergolong gratifikasi dari penerima layanan</p>
<p style="text-align: center;">Bentuk Punishment</p> <p>Teguran Tertulis dari Direktur berdasarkan peraturan yang berlaku</p>	<p style="text-align: center;">Bentuk Punishment</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teguran lisan pada setiap menerima komplain • Teguran Tertulis dari Direktur berdasarkan peraturan yang berlaku setelah mendapatkan teguran lisan sebanyak 3x 	<p style="text-align: center;">Bentuk Punishment</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pemberian punishment diberikan sanksi /Pembobasan Jabatan 	<p style="text-align: center;">Bentuk Punishment</p> <p>Pemberian hukuman berdasarkan peraturan perundang-undangan terkait gratifikasi</p>

MEKANISME PEMBERIAN REWARD AND PUNISHMENT BAGI
PEMBERI LAYANAN



MEKANISME PEMBERIAN REWARD AND PUNISHMENT BAGI
PEMBERI LAYANAN



*Form Pemantauan berisi penilaian dari sisi waktu, kualitas layanan, kompetensi, tidak ada petugas, dan pelaksanaan SOP/PROTAP)

**KETENTUAN PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT BAGI
PEMBERI DAN PENERIMA LAYANAN**

1. Pemberian reward dan punishment kepada pemberi dan penerima layanan dapat diberikan setelah, atau pada saat pemberian layanan.
2. Pemberian reward dan punishment dapat diberikan kepada PNS dan Non PNS yang melakukan kegiatan pemberian layanan.
3. Pemberian reward dan punishment dapat diberikan untuk perseorangan atau kelompok.
4. Pemberian reward dan punishment diberikan pada waktu Apel atau setiap akhir tahun atau pada saat acara Dies Natalis.
5. Pemberian reward berupa perjalanan dinas disesuaikan dengan kemampuan Keuangan pada Poltekkes.
6. Penilaian dilakukan oleh Direktur terhadap pelaksanaan pengelolaan pelayanan sesuai SPP/PROTAP yang ada di bawah satuan kerja masing-masing.
7. Pemberian reward karena inovasi harus dibuktikan dengan:
Hasil inovasi berguna bagi penerima layanan dan pemberi layanan

Sumber: Poltekkes Kemenkes Riau

Lampiran 27. Sertifikat Mutu Rumah Sakit Islam Sultan Agung Banjarbaru



Mencintai Allah, Menyayangi Sesama | Berkhidmat Menyelamatkan Umat



Mencintai Allah, Menyayangi Sesama | Berkhidmat Menyelamatkan Umat

Lampiran 28. Hasil Uji Linearitas

Uji Linearitas Motivasi Kerja*Reward

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Reward	Between Groups	(Combined)	503.093	18	27.950	2.221	.036
		Linearity	170.917	1	170.917	13.584	.001
		Deviation from Linearity	332.176	17	19.540	1.553	.161
	Within Groups	289.383	23	12.582			
Total			792.476	41			

Uji Linearitas Motivasi Kerja*Punishment

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Punishment	Between Groups	(Combined)	467.876	14	33.420	2.780	.011
		Linearity	190.203	1	190.203	15.821	<.001
		Deviation from Linearity	277.673	13	21.359	1.777	.101
	Within Groups	324.600	27	12.022			
Total			792.476	41			

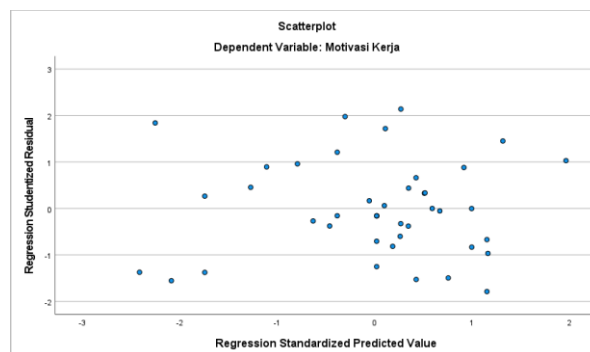
Lampiran 29. Hasil Uji Heterokedastisitas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.824	2	126.912	9.189	<.001 ^b
	Residual	538.652	39	13.812		
	Total	792.476	41			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.458	4.259		4.334	<.001
	Reward	.203	.095	.313	2.146	.038
	Punishment	.200	.082	.357	2.450	.019

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja



Lampiran 30. Sertifikat Uji Etik



**KOMISI ETIK PENELITIAN
UNIVERSITAS SARI MULIA
BANJARMASIN**
Jln. Pramuka No.02 Banjarmasin
Telp/Fax: (0511) 3268105 / (0511) 3270134

ETHICAL CLEARANCE
No. 095/KEP-UNISM/VI/2024

Komisi Etik Penelitian Universitas Sari Mulia Banjarmasin, setelah membaca dan menelaah Usulan Penelitian dengan judul :

PENGARUH SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA BAGIAN MANAJEMEN DI RSI SULTAN AGUNG BANJARBARU

Peneliti : Zahra Fakhriyah Effendi

Pembimbing 1 : Hj. Liana Fitriani Husyimi, S.Pi., M.Kes

Pembimbing 2 : Hj. Eny Hastuti, S.KM., M.Pd., MPH

Setuju untuk dilaksanakan, dengan memperhatikan prinsip-prinsip yang dinyatakan dalam Deklarasi Helsinki 1975, yang diamandemen di Seoul 2008 dan Pedoman Nasional Etik Penelitian Kesehatan (PNEPK) Departemen Kesehatan RI 2011.

Peneliti diwajibkan menyerahkan laporan ke KEP UNISM jika penelitian sudah selesai & dilampiri dengan Abstrak Hasil Penelitian.

Banjarmasin, 24 Juni 2024
Ketua Komisi Etik Penelitian UNISM

Ketua Komisi Etik Penelitian UNISM
Ketua Komisi Etik Penelitian UNISM
NIK 1166012018116