

Hubungan Reward Dan Punishment Dengan Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun

Syahrul Nizam

Universitas Awal Bros

Email: nizamsyahrul897@gmail.com

Rizki Sari Utami

Universitas Awal Bros

Email: sariutami0784@gmail.com

Siska Natalia

Universitas Awal Bros

Email: siska.nats@gmail.com

Alamat: Jl. Abulyatama, Kelurahan Belian, Kecamatan Batam Kota
Korespondensi penulis: nizamsyahrul897@gmail.com¹, sariutami0784@gmail.com²

Abstract. Reward and punishment are very important in motivating nurse performance, because through reward and punishment nurses will become more qualified and responsible for the tasks given. This study aims to determine the relationship between reward and punishment and the work motivation of inpatient nurses at Bakti Timah Karimun Hospital. This research uses quantitative research using a correlational descriptive design and a cross-sectional approach. The population in this study were all inpatient nurses at Bakti Timah Karimun Hospital, namely 59 nurses. The sampling technique used total sampling where sample selection was carried out by determining all 59 subjects who met the research criteria. The method used in collecting data was by filling out questionnaires by respondents. Data analysis uses univariate analysis and bivariate analysis. The results of the research show that the reward frequency distribution is mostly in the high category at 54.24%, the frequency of punishment in the high category is 55.93%, the frequency of motivation in the high category of nurses is 50.85%. It is hoped that nurses will increase their knowledge about the applicable reward and punishment system through seminars/socialization in order to increase work motivation and control behavior that can reduce the effectiveness of nurses' performance.

Keywords: Work Motivation, Punishment, Reward

Abstrak. Reward dan punishment sangat penting dalam memotivasi kinerja perawat, karena melalui reward dan punishment perawat akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan reward dan punishment dengan motivasi kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain deskriptif korelasional dan pendekatan cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun yaitu sebanyak 59 orang perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dimana pemilihan sampel dilakukan dengan menetapkan seluruh subyek yang memenuhi kriteria penelitian sebanyak 59 orang. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dengan pengisian kuesioner oleh responden. Analisis data menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran distribusi frekuensi reward sebagian besar pada kategori tinggi sebesar 54,24%, frekuensi punishment kategori tinggi sebesar 55,93%, frekuensi motivasi pada perawat kategori tinggi sebesar 50,85%. Diharapkan agar meningkatkan pengetahuan perawat tentang sistem reward dan punishment yang berlaku melalui seminar/ sosialisasi guna meningkatkan motivasi kerja serta mengendalikan perilaku yang dapat mengurangi efektivitas kinerja perawat

Kata kunci: Motivasi Kerja, Punishment, Reward

LATAR BELAKANG

Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor individu terdiri dari umur, watak, harapan, faktor sosial seperti hubungan dengan atasan atau rekan kerja serta faktor utama dalam pekerjaan seperti gaji, pengawasan, kesempatan untuk maju (Hiryani, 2018). Untuk meningkatkan kesejahteraan dan memotivasi kerja perawat, maka rumah sakit memberikan kompensasi finansial langsung berupa gaji dan tunjangan insentif jasa pelayanan keperawatan yang dibagikan setiap bulan. Namun demikian, sistem pemberian jasa perawat yang ada saat ini tampaknya masih belum mampu secara maksimal meningkatkan motivasi kerja perawat (Awan, 2018).

Berdasarkan penelitian Jaishwal dkk (2017) di New Delhi, India didapatkan sebanyak 62% perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi. Seitovirta dkk (2018) memaparkan pemberian reward bukan uang merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja perawat. Sementara Bijani dkk (2017) dalam penelitiannya di rumah sakit di Fasa, menyatakan sebanyak 39,5% perawat mempersepsikan rendahnya punishment berhubungan dengan rendahnya motivasi kerja. Beberapa penelitian di Indonesia juga menunjukkan hasil yang senada, Penelitian Dasril (2017) di RSUD Lubuk Basung-Sumatera Barat didapatkan sebanyak 48,8% mempersepsikan reward yang rendah, 51,2% punishment yang rendah, serta 51,2% perawat dengan motivasi kerja yang rendah, dengan kesimpulan adanya hubungan antara pemberian reward dan motivasi perawat. Reward dan punishment sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi baik karyawan yang bekerja bagian medis dan non medis (Dasril, 2017).

KAJIAN TEORITIS

Berdasarkan studi awal yang telah dilakukan peneliti dengan metode wawancara pada 10 orang perawat pada tanggal 13 November 2022 di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun, dimana 2 orang mengatakan motivasi kerja perawat baik, tidak pernah mengalami atau menerima punishment karena selalu melakukan pekerjaan seperti yang telah ditugaskan. 4 orang perawat mengatakan bahwa motivasi kerja perawat sudah dapat dikatakan cukup, hal ini dikarenakan sudah pernah diadakannya penilaian seperti perawat terbaik di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun dan memberikan reward kepadanya dengan harapan dapat memotivasi individu dalam meningkatkan kinerjanya. Reward diberikan berupa hadiah, kenaikan pangkat, golongan atau level klinis yang berpengaruh terhadap insentif antara lain jasa medis.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian Kuantitatif dengan menggunakan desain deskriptif korelasional dan pendekatan cross-sectional dimana peneliti mencoba menganalisa Hubungan Reward dan Punishment dengan Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap Di Lingkungan Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Tahun 2023 (Nursalam, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun yaitu sebanyak 59 orang perawat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun yaitu sebanyak 59 orang perawat. Lokasi penelitian adalah di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dengan pengisian kuesioner oleh responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

No	Karakteristik responden	f	%
1	Jenis kelamin		
	Laki-laki	7	11,86
	Perempuan	52	88,14
	Total	59	100
2	Umur		
	< 25 Tahun	2	3,39
	26-35 Tahun	18	30,51
	36-45 Tahun	34	57,63
	> 46 tahun	5	8,47
	Total	59	100
3	Pendidikan		
	DIII Kep	40	67,80
	SI Kep ners	19	32,20
	Total	59	100
4	Masa Kerja		
	1-5 tahun	29	49,15

6-10 tahun	22	37,29
>10 tahun	8	13,56
Total	59	100

2. Distribusi Frekuensi *Reward*

Tabel 2
Distribusi Frekuensi *Reward*

<i>NcReward</i>	f	%
Rendah	20	33,90
Tinggi	39	66,10
Total	59	100

3. Distribusi Frekuensi *Punishment*

Tabel 3
Distribusi Frekuensi *punishment*

<i>NcPunishment</i>	f	%
Rendah	17	28,81
Tinggi	42	71,19
Total	59	100

4. Distribusi Frekuensi Motivasi

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Motivasi

<i>NcMotivasi</i>	f	%
Rendah	22	37,29
Tinggi	37	62,71
Total	59	100

5. Hubungan *reward* dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Tahun 2023

Tabel 5
Tabel Silang Hubungan Reward Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Tahun 2023

<i>Reward</i>	Motivasi		Total
	Rendah	Tingg	
Rendah	20	0	20
	33,90%	0%	33,90%
Tinggi	2	37	39
	3,39%	62,71%	66,10%
Total	22	37	59
	37,29%	62,71%	100.0%

Tabel 6

**Hubungan Reward Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun
Tahun 2023**

	Value	Approx.	Sig
Chi Square	.651		.000

6. Hubungan *Punishment* dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Tahun 2023

Tabel 7

Tabel Silang Hubungan Punishment Dengan Motivasi Kerja Perawat

	Motivasi		Total
<i>Punishment</i>	Rendah	Tinggi	
Rendah	12 20,34%	5 8,47%	17 28,81%
Tinggi	10 16,95%	32 54,24%	42 71,19%
Total	22 37,29%	37 62,71%	59 100,0%

Tabel 8

**Tabel Silang Hubungan Punishment Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bakti
Timah Karimun Tahun 2023 Tahun 2019**

	Value	Approx.	Sig
Chi square	.478		.001

PEMBAHASAN

1. Analisa Univariat
 - a. Gambaran *Reward*

Berdasarkan data hasil penelitian ini diketahui hampir setengah jumlah responden memiliki persepsi reward pada kategori tinggi yaitu (66,10%). Reward bisa diartikan sebagai ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan; reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang

yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Dalam konsep manajemen, reward bisa dijadikan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja perawat.

Menurut definisi tersebut reward bisa mempengaruhi motivasi kerja, karena reward akan memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan sehingga ketika kepuasan karyawan sudah terpenuhi, kepedulian mereka terhadap pekerjaan akan meningkat. Untuk menciptakan motivasi yang baik, pihak perusahaan harus memperhatikan apakah reward yang telah diberikan sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab karyawan. Hal ini berarti semakin baik reward yang diterima, maka semakin baik motivasi kerja dari karyawan.

b. *Gambaran Punishment*

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui lebih dari setengah responden memiliki persepsi punishment pada ketogori tinggi (71,19%). Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki perilaku karyawan pelanggar aturan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Secara umum pemberian punishment pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga seorang karyawan akan maksimal dalam bekerja.

Sistem punishment yang diterapkan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Tahun 2023 saat ini terdiri dari beberapa tahapan seperti nasehat/ arahan oleh kepala ruangan, teguran, pemberian surat peringatan, pemberian denda/ pemotongan insentif hingga pada tahap skors/ pemberhentian kerja sesuai dengan besar pelanggaran yang dilakukan. Keseluruhan sistem punishment tersebut telah berjalan dan diterapkan, namun terdapat variasi dalam tanggapan perawat terkait pelaksanaan punishment tersebut. Pemberian punishment terutama pada tahap awal seperti arahan/ teguran perlu memperhatikan aspek individu dan penyebab terjadinya kelalaian, punishment seyogyanya tidak bersifat memper-malukan, dan baiknya dilakukan dengan tetap mengutamakan privasi tiap-tiap individu.

c. *Gambaran Motivasi Perawat*

Berdasarkan data hasil penelitian ini diketahui setengah dari jumlah responden memiliki motivasi pada kategori tinggi (62,71%). Motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi sejatinya adalah upaya upaya untuk meningkatkan kinerja.

Pada hasil penelitian ini proporsi motivasi kerja perawat didominasi oleh kategori sedang. Hal ini dapat dipengaruhi oleh persepsi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang juga

pada kategori sedang. Penilaian yang dilakukan juga mengaitkan motivasi kerja dengan faktor pendukung nya seperti tanggungjawab, persepsi penerimaan pengakuan oleh atasan, komitmen pemimpin, insentif dan kondisi kerja

2. Analisa Bivariat

a. Hubungan reward dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Tahun 2023

Berdasarkan data hasil tabulasi silang pada tabel 4.5 diketahui hampir separuh data responden mempunyai persepsi reward kategori tinggi dan motivasi kategori tinggi (62,71%). Hasil analisis hubungan reward dengan motivasi kerja perawat dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 (p value= 0.000) dimana pada taraf signifikansi 5%, $p < 0.05$ dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara reward dan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun. Nilai korelasi $r = 0.651$ yang berarti terdapat korelasi kuat antara reward dan motivasi kerja perawat.

Berdasarkan hipotesis pertama reward berhubungan dengan motivasi kerja perawat. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek/ indikator – indikator yang berkaitan dengan reward yang memberikan dampak terhadap motivasi kerja. Aspek-aspek tersebut diantaranya adalah: gaji tetap, insentif, bonus, penghargaan, pelatihan, tunjangan, asuransi, serta promosi. Motivasi kebutuhan akan berafiliasi dan kebutuhan akan berprestasi. Pada dasarnya reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara pekerja yang satu dengan yang lainnya.

b. Hubungan punishment dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Tahun 2023

Berdasarkan data hasil tabulasi silang pada tabel 4.7 diketahui sebagian responden mempunyai persepsi punishment tinggi dan motivasi tinggi (62,71%). Hasil analisis hubungan punishment dan motivasi kerja perawat dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 (p value= 0.001) dimana pada taraf signifikansi 5%, $p < 0.05$ dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara punishment dan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Tahun 2023 Nilai

korelasi $r = 0.478$ yang berarti terdapat korelasi sedang antara punishment dan motivasi kerja perawat.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *punishment* terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Tahun 2023. Hasil tersebut menunjukkan adanya peningkatan atau semakin tingginya punishment maka motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Peningkatan punishment tersebut yaitu mengenai usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan, hukuman diberikan dengan adanya penjelasan dan hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan maka motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa dengan kebijakan mengenai punishment khususnya yang bersifat preventif memberikan dukungan untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan, dimana *punishment preventif* memotivasi perawat untuk mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan aturan yang berlaku.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyadari dalam penyusunan karya tulis ilmiah ini terdapat banyak hambatan dan kesulitan. Namun, berkat bimbingan, dorongan, dan motivasi dari berbagai pihak akhirnya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ennimay.,S.Kp.,M.Kes selaku Rektor Universitas Awal Bros
2. Ibu Ns. Rachmawaty M. Noer, M.Kep selaku Wakil Rektor Bidang Akademik Kemahasiswaan dan Alumni.
3. Ibu Ns. Sri Muharni, M.Kep selaku Ka. Prodi Sarjana Keperawatan Universitas Awal Bros.
3. Ibu Ns. Rizki Sari Utami, M.Kep selaku pembimbing I, atas bimbingannya selama ini.
4. Ibu Ns. Siska Natalia, MSN, Palliative Care selaku pembimbing II, atas bimbingannya selama ini.
5. dr. Yuni Fitriani, MARS selaku direktur RS Bakti Timah Karimun yang telah mengizinkan kami dalam melanjutkan pendidikan ini.
6. Ibu Maria Delvina, AMK selaku Kepala Ruangan Rawat Inap yang memberi izin peneliti untuk mengambil sampel dan populasi.
7. Seluruh Dosen Pengajar yang sudah mendukung proses penyusunan proposal ini dari awal hingga akhir.

8. Seluruh teman Mahasiswa Sarjana Keperawatan Universitas Awal Bros

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 59 responden yang merupakan perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bakti Timah Karimun, dapat disimpulkan:

1. Hampir setengah dari jumlah responden (66,10%) memiliki persepsi reward pada kategori tinggi.
2. Lebih dari setengah responden (71,19%) memiliki persepsi punishment pada kategori tinggi.
3. Setengah dari jumlah responden (62,71%) memiliki motivasi pada kategori tinggi.
4. Ada hubungan yang signifikan antara reward dan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Tahun 2023
5. Ada hubungan yang signifikan antara punishment dan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Tahun 2023

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, M. 2017. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta. Penerbit Aswaja Pressindo
- Amriyati, A. 2017. Kinerja Perawat Ditinjau dari Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu (Studi pada Instansi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Banyumas Unit Swadana Daerah. manajemen Pelayanan Kesehatan. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Arifki Zainaro dkk, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017
- Asmadi. 2018, Konsep Dasar Keperawatan. Jakarta. EGC
- Awan, T. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Kantor PT Wijaya Sukses Sejahtera di Kabupaten Berau, eJournal Administrasi Bisnis, Volume 2, Nomor 3, hal: 386-400.
- Bijani, M et al. 2017. Factors influencing poor nursing documentation from the perspective of nursing staff. [online] <http://ijmrhs.com>. Diakses pada 05 Januari 2023 pukul 19.00

- Constatinidis dan Moustaka. 2017. Psikologi untuk keperawatan. Jakarta. EGC
- Dasril, M. 2017. Analisis Fungsi Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Perawat Bagian Rawat Inap di RSUD Lubuk Basung Tahun 2017. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Erri, Lestari and Asymar, 2021, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Perawat Pada. Rsud Dr. M. Yunus Bengkulu. Universitas Bengkulu, 2021
- Fatmawati, A. 2018. Hubungan Pemberian Reward dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD RAA Soewondo Pati
- Febi, Kolibu. 2018. "Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe
- Febrianti, S. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Glady Endayani Salawangi, 2020, Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi. Manado
- Gibson, M. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Lima. Jakarta: Erlangga.
- Hamzah, U. 2018. Teori Motivasi dan Pengukurannya, Jakarta : Bumi Aksara. Hasibuan. 2017. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hicks, G & Gullet, R. 2017. Organisasi; Teori dan Tingkah Laku. Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J et al. 2017. Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Jaiswal, G., Pathak, R., & Kumari, S. 2017. Impact of Employee Engagement on Job Satisfaction and Motivation. Pretige Institute of Management
- Jaishwal, P et al. 2018. Level of motivation amongst health personnel working in a tertiary care government hospital of new delhi, India. Indian J Community
- Kadir, A. 2018. Pengaruh Kepuasan Pasien Terhadap Minat Menggunakan Jasa Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pangkap. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Mallongi, A et al. 2018. The Factors Affecting Performance of Nurses at Sorong District Hospital. Galore International Journal of Health Sciences and Research Vol.4
- Mangkunegara, A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marquis, B. L. & Huston, C. J. 2017. Kepemimpinan dan manajemen keperawatan : teori dan aplikasi, (Ed. 4). Jakarta : EGC
- Nainggolan and Sabebege, 2021, Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin 2021
- Newel, B. Shanks, D. 2017. Unconscious Influences on Decision Making: A Critical Review. Behavioral and Brain Sciences 37:1-61.
- Novalia, R. 2017. Hubungan Reward Dan Punishment Dengan Motivasi Mengikuti Handover Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. Skripsi tidak dipublikasikan.

- Nugroho, A. 2017. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training And Empowering Management Surabaya, IV(2), 4–14. Jurnal Maksipreneur. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika.
- Nur Zakiyah, 2020, Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020, Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
- Nursalam. 2018. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis. Ed. 4. Jakarta: Salemba Medika.
- Purwanto. 2017. Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, V. Sagala, E. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. Judge, T. 2017. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Seitovirta, J et al. 2018. Registered nurses' perceptions of rewarding and its significance.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, E. 2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ciomas Adisatwadi Sidoarjo. Jurnal Manajemen Branchmarck Vol 4, Issue.
- Tongotongo, M dkk. 2017. Faktor -Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Tobelo Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2017. Skripsi tidak diterbitkan.
- Toode, K et al. 2017. Hospital nurses' work motivation.