



**PENGARUH ETOS KERJA, *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD Dr. PERNGADI
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Ditulis Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial dan Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

FIVI AGNES MARIA PASARIBU
NPM. 1725310065

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL DAN SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : HVI AGNES MARIA PASARIBU
NPM : 172310866
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH ETOS KERJA, REWARD DAN
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PERAWAT
RSUD Dr. PIROGADI KOTA MEDAN

MEDAN, 30 OKTOBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFIRINA SIHREGAN, S.E., M.Si)

DEKAN



(DR. SURYA RITA, ST., M.Hum)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : FIVI AGNES MARIA PASARIBU
NPM : 1725310866
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH ETOS KERJA, REWARD DAN
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PERAWAT
RSUD Dr. PIRNGADI KOYA MEDAN

MEDAN, 30 OKTOBER 2019



ANGGOTA - I

(NURAFRINA SINGGAR, S.E., M.Si) (NASIRUDIN SETIAWAN, S.II., M.M)

ANGGOTA - II

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

ANGGOTA - III

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA - IV

(DRIWAN, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : FIVI AGNES MARIA PASARIHU
NPM : 1725310896
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJUMEN
Judul Skripsi : PENGARUH ETOS KERJA, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD Dr. PRINGADI KOTA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, 30 Oktober 2019
(Fivi Agnes Maria Pasaribu)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: FIVI AGNES MARIA PASARIBU
Tempat / Tanggal Lahir	: Medan / 29-06-1994
NPM	: 1725310866
Fakultas	: Sosial Sains
Program Studi	: Manajemen
Alamat	: JL. NILAM RAYA

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbukan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana.

Medan, 10 September 2019

membuat pernyataan



FIVI AGNES MARIA PASARIBU



DA-002-2019-041

No. 1. Formulasi Maja Hija

Medan, 12 September 2019
 Kepada Yth : Kepala/Bina Teknik
 Fakultas SAINS SAINS
 UNPAD Medan
 Di
 Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda di bawah ini :

Nama : FIT AHMED NARRA PRASANTO
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan 7 29 Juni 1994
 Nama Orang Tua : ARDIANS PASARIBU
 N. T. A. : 1725110046
 Pekerjaan : SOGAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. ur : 080241211005
 Alamat : Jl. HUSA Raja No. 123 Perumahan Simalangar

Sebelum kedatangan kepada Bapak/Ibu untuk dapat memenuhi kewajiban Ujian Maja Hija dengan judul Pengaruh Dosis Kurja, Rosmad dan Benzimidazol terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. PRABUDI Kota Medan, Selanjutnya saya memuatkan :

1. Melampirkan file yang telah siapakan oleh file .indd dan .docx
2. Tidak akan menyalin ujian penulisan naskah mana kubah untuk perbaikan teknik penulisan (TP), dan naskah diterbitkan (gantinya adalah kubah apa saja saja Hija).
3. Telah tercapai ketertarikan belajar pustaka
4. Terlampir surat keterangan belajar laboratorium
5. Terlampir pen. mesin untuk jumlah ukuran dak = 3 lembar dan 3x4 = 3 (jumlah Hija Putih)
6. Terlampir foto copy STTB N.T.A. di lampiran 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lampiran 00 ke 01 lampiran (jari) dan terlampir sebanyak 1 lembar
7. Terlampir pernyataan inventaris pembiayaan yang telah berjalan dan biaya sebanyak 1 lembar
8. Surat jalan stribil Lu. 1 surat pernyataan 1 untuk pernyataan, 1 untuk mahasiswa dan jilid bentuk jilid 3 semester untuk pengisi (terlalu dan nama pengisian di terbitkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku dan lembar pernyataan salah di fardafardagari di lain pernyataan, jilid dan deskon
9. Foto Copy surat di lampiran 1 (1) sebanyak 2 foto (Sebelum dengan (satu) terlampir)
10. Terlampir surat keterangan BIRDS (pada saat pengamatan) (jilid)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas bebas di revisi ke dalam Mail
12. Bersedia melunasi biaya-biaya yang ditetorkan untuk memproses pelaksanaan ujian di bawah, dengan rincian di bawah ini :

1. [100] Ujian Maja Hija	Rp. 500.000
2. [170] Administrasi Wisuda	Rp. 1.000.000
3. [200] Biaya Pustaka	Rp. 100.000
4. [221] Biaya LAB	Rp.
Total Biaya	Rp. 2.000.000
Uk-T-50%	Rp. 1.000.000
	Rp. 1.000.000
	Rp. 6.000.000
	Rp. 177.100.10

Ukuran Topi : **M**



Firma/Sign
 FIT AHMED NARRA PRASANTO
 1715210046

Catatan

- 1. Total pernyataan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bina Penerimaan dari SPT Perpustakaan UNPAD Medan.
 - b. Melampirkan bukti Pembayaran yang kubah ukur semester berjalan
- 2. Dikawat Rangkap 3 (tiga), untuk : Fakultas - untuk UNPAD Medan - dan lain-lain.



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

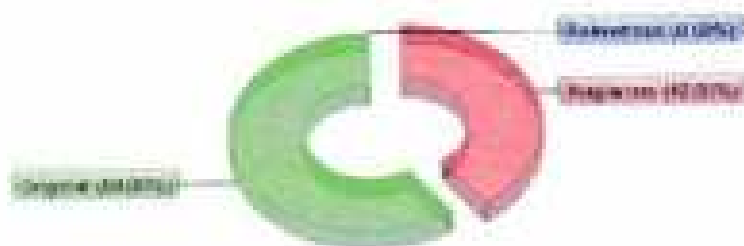
Analyzed document: 08/08/2019 17:48:48

"FIVI AGNES MARIA
PASARIBU_1725310866_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_Licens94



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset, Rewrite, Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- 0.01 words: 11482 <http://repres.com.br/272252813-1-8201-11482-10-1004-2017-1001216.pdf>
- 0.01 words: 9799 <https://drive.google.com/drive/folders/1e5b2a2c2827c18e7c1917a42202e0d8e4129c120>
- 0.01 words: 8684 <https://www.dia.ac.id/1-2-3-4-5>

[View other Sources](#)

Processed resources details:

243 - Ok / 02 - Failed

[View other Sources](#)

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8450077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI FORMALISASI

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap :

IRY AGNES MARIA FAGARITU

Tempo/Tgl. Lahir :

Medan / 28 Juni 1994

Alamat : Jl. Mardika

1775214000

Program Studi :

Manajemen

Instansi :

Manajemen SDM

Alamat Email yang telah dipakai :

iry.agnes@uppb.ac.id

ingin ini mengajukan judul sesuai dengan data sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Etos Kerja, Reward dan Pemasaran terhadap Kinerja Pegawai Honor pada Rumah Sakit PWCARD Medan.

Menyatakan Diri Sebagai : **Peneliti / Pembimbing**

Yang Yang Telah Menanda



Dibuat dan ditandatangani di bawah tangan :

(Drs. Mardiana, S.Pd., M.Pd., M.Ed.)

Medan, 20 Februari 2019

Dibuat dan ditandatangani di bawah tangan :

(Prof. Dr. H. M. R. P. R. S. S. S.)

Tempat :

Dibuat dan ditandatangani di bawah tangan :

Dr. Mardiana, S.Pd., M.Pd., M.Ed.

(Drs. Mardiana, S.Pd., M.Pd., M.Ed.)

Tempat :

Dibuat dan ditandatangani di bawah tangan :

Dr. Mardiana, S.Pd., M.Pd., M.Ed.

(Drs. Mardiana, S.Pd., M.Pd., M.Ed.)

Tempat : 11/2/2019

Dibuat dan ditandatangani di bawah tangan :

Dr. Mardiana, S.Pd., M.Pd., M.Ed.

(Drs. Mardiana, S.Pd., M.Pd., M.Ed.)

Tempat :

Dibuat dan ditandatangani di bawah tangan :

Dr. Mardiana, S.Pd., M.Pd., M.Ed.

(Drs. Mardiana, S.Pd., M.Pd., M.Ed.)

No. Dokumen: PM/SPBM/18-00

Revisi: 0

Tgl. Dh: 23 Oktober 2019



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpat@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Muchlisin Sembouh, SE, M.P.
 Dosen Pembimbing II : Emi Widiyanti, SE, M.Si
 Nama Mahasiswa : FIVI AGNES MARIA PASARIBU
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310968
 Bidang Pendidikan : PEMANGKUP KUDA KUDA, REWARD DAN PUNYAMENY TERHADAP KUDA
 Nama Tugas Akhir/Skripsi : PEBALAN KUDA DI PANGKAD KUDA MEDAN TAHUN 2019

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
21/2-19	Bab I & II		Review
23-19	Bab III		Review
	Ace Lempro		

26/3/2019

Emi Widiyanti

Medan, 27 Februari 2019
 Diketahui/Ditetujui oleh:
 Dekan,



Dr. Samsul Huda, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpa@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Institus : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE, MM
 Dosen Pembimbing II :
 Nama Mahasiswa : FVI AGNES MARIA PASARIBU
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310665
 Bidang Pendidikan :
 Jenis Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Etor Kerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai RSU, Di. PIRACADI Medan.

TANGGAL	PEBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
18/2/19	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	Nf	dipubertki
20/2/19	Bab II Definisi Operasional Kerangka Konseptual	Nf	—
25/2/19	Bab III Sample Populasi Quisioner	Nf	—
27/2/19	Acc seminar proposal		

Doping I
 Nf
 Nashrudin Setiawan, SE, MM.

Medan, 27 Februari 2019
 Diketahui/Ditetujui oleh:
 Dean



Dr. Surya Nax S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: ungeb@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas Pembangunan Panca Budi
 SOCIAL SAINS
 Mahasiswa Sedawan, S.E. M.M.
 Evi Wahyuni, S.E. M.Si.

NIPTAGNES MARIA PASARIBU
 Manajemen
 1725310968

Pa
 Pendidikan
 (pa) Akademi
 Pa
 PENCAHARI ETOS KERJA, BELAJAR DAN PENGUJIAN
 TERPADU KEMERIA DEPULAN RSUD DR. ARNOLDI
 KOTA MEDAN

GOAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	METERANGAN
2019	Bab I Identifikasi masalah	<i>[Signature]</i>	1 perbukan
2019	Bab II Definisi operasional	<i>[Signature]</i>	2
	Bab III populasi sampel	<i>[Signature]</i>	2
2019	Bab IV & V Kesimpulan Lain	<i>[Signature]</i>	
2019	Acc <i>[Signature]</i> MH	<i>[Signature]</i>	

Medan, 28 Juni 2019
 Disetujui/Ditandatangani oleh





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 5435571
 website : www.pancabudi.ac.id email : unpad@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Penyembung I
 Penyembung II
 Dosen
 Program Studi
 Jurusan Mahasiswa
 Pendidikan
 dan Asah/Skripsi

Universitas Pembangunan Panca Budi
 SOSIAL SAINS
 NIRMUDA CEBUJON, S.E., M.H
 Eri Wokojum, S.E., M.Si

PUTI AGNES MARIA PASARIBU

Manajemen

1725310886

CI

PENGARUH ETOS KERJA, REWARD DAN PLOINAMENT
 TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD Dr. PIENGGAI
 KOTO MEDAN

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/6/19	Bab I Identifikasi masalah	Mp	diperbaiki
2/6/19	Bab II Definisi operasional	Mp	
3/6/19	Bab III Populasi sampel	Mp	
4/6/19	Bab IV & V Kerangka Saras	Mp	
5/6/19	ada sidang mng. hjer.		

(Signature)
 Nirmuda Cebujon, S.E., M.H

Medan, 26 Juni 2019
 Dietahui/Ditertipu oleh
 Dekan





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 8455371 Medan
 Email : fssos@pancabudi.ac.id <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA
 PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

Pada hari ini, Rabu Tanggal, 30 Bulan, Oktober Tahun, 2019 telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi Manajemen Semester I dan Akademik 2017 bagi mahasiswa/i atas nama :

Nama : Fivi Agnes Maria Pasanbu
 Npm : 172531 08 66
 Program Studi : Manajemen
 Tanggal Ujian : 30 Oktober 2019
 Judul Skripsi Lama : PENGARUH ETOS KERJA, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PECAJAI RSUD DI PIRANGADI KOTA MEDAN
 Judul Skripsi Baru : PENGARUH ETOS KERJA, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD DI PIRANGADI KOTA MEDAN

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

NO	JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
1	Ketua/Pengupsi/Ketua Program Studi	Murqina Siregar, S.E., M.Si	
2	Anggota I/Pembimbing I	Nochnudin Sjahwan, S.E., MM	
3	Anggota II/Pembimbing II	Emi Diahgani, S.E., M.Si	
4	Anggota III/Penguji I	Dzulq Ahmad, S.E., M.Si	
5	Anggota IV/Penguji II	Irwan, S.E., M.Si	

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh etos kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Nilai koefisien determinasi (r^2) diperoleh sebesar 83,9%, hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap. Hasil penelitian pada tingkat kepercayaan 95% dan *test of level* 5% menunjukkan etos kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Perawat RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan, selanjutnya secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat namun *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Perlu melakukan pengawasan yang lebih cenderung menggunakan pendekatan preventif kepada para perawat.

Kata kunci : Etos kerja, *Reward*, *Punishment*, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work ethic, reward and punishment on the performance of nurses at the RSUD Dr. Pirngadi Medan. The data analysis model used is multiple linear regression using SPSS software. The coefficient of determination (r^2) is obtained at 83.9%, this means that the ability of the independent variable explains its influence on performance variables while the rest are variables that are not revealed. The results of the study at a confidence level of 95% and a test of level of 5% showed a work ethic, reward and punishment had a positive and significant effect simultaneously on the performance of Nurses at the RSUD Dr. Pringadi Kota Medan, then partially the work ethic has a positive and significant effect on nurse performance, the reward has a positive and significant effect on the performance of nurses but punishment does not affect the performance of nurses. It is necessary to conduct supervision which is more likely to use a preventive approach to nurses.

Keywords: Work ethic, Reward, Punishment, Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	3
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
E. Keaslian Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
b. Tujuan Penilaian Kinerja.....	9
c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
d. Indikator Kinerja Karyawan	10
2. Etos Kerja	11
a. Pengertian Etos Kerja.....	11
b. Karakteristik dan Faktor Etos Kerja	12
c. Indikator Etos Kerja	15
3. Penghargaan (<i>Reward</i>)	17
a. Pengertian Penghargaan (<i>Reward</i>)	17
b. Tujuan Penghargaan (<i>Reward</i>).....	18
c. Indikator Penghargaan (<i>Reward</i>).....	18

	Halaman
4. Hukuman (<i>Punishment</i>).....	21
a. Pengertian Hukuman (<i>Punishment</i>)	21
b. Tujuan Pemberian Hukuman (<i>Punishment</i>)	21
c. Jenis Hukuman (<i>Punishment</i>).....	22
d. Indikator Hukuman (<i>Punishment</i>)	23
5. Pengaruh Etos Kerja, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Dengan Kinerja Karyawan.....	25
B. Penelitian Sebelumnya.....	26
C. Kerangka Konseptual	31
D. Hipotesis	33
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	36
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Teknik Analisis Data	39
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil penelitian.....	47
1. Sejarah Singkat RSUD. Dr. Pringadi Kota Medan	47
2. Deskripsi Karakteristik Responden	48
3. Deskripsi Variabel Penelitian	49
4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	65
5. Uji Asumsi Klasik	67
6. Uji Regresi Berganda	71
7. Uji Hipotesis	72
8. Uji pengaruh determinasi	75
B. Pembahasan	75

	Halaman
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA
BIOGRAFI

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1	Mapping Penelitian Sebelumnya.....	26
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian Tahun Ajar 2018/2019	35
Tabel 3.2	Defenisi operasional variabel.....	36
Tabel 4.1	Responden berdasarkan jenis kelamin	48
Tabel 4.2	Responden berdasarkan usia	48
Tabel 4.3	Responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	49
Tabel 4.4	Responden berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 4.5	Perawat setia dan taat atas perintah atasan.....	50
Tabel 4.6	Perawat tidak akan meninggalkan tugas pekerjaan untuk hal – hal lain sebelum tugas tersebut selesai	50
Tabel 4.7	Dalam melaksanakan tugas Perawat mengerjakan dengan sungguh-sungguh.....	51
Tabel 4.8	Perawat dapat bekerjasama dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu	51
Tabel 4.9	Perawat melaksanakan tugas dengan jujur.....	51
Tabel 4.10	Perawat melaksanakan tugasnya dengan cermat sehingga pekerjaan tidak salah atau terjadi kecerobohan	52
Tabel 4.11	Diantara Perawat selalu mengutamakan adanya persatuan sehingga pekerjaan dapat ditanggulangi bersama..	52
Tabel 4.12	Perawat dalam melaksanakan tugas akan selalu dalam kesatuan tugas yang sama walaupun berbeda pendapat namun tetap melaksana tugas dengan baik	53
Tabel 4.13	Rumah sakit Memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja terbaik perawat.....	53
Tabel 4.14	Rumah sakit telah membayar gaji sesuai tingkat kebutuhan perawat	54
Tabel 4.15	Rumah sakit memberikan kebebasan bekerja tanpa perlu diawasi dengan ketat	54
Tabel 4.16	Rumah sakit memberikan kesempatan bagi perawat untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi	54
Tabel 4.17	Rumah sakit telah membayar gaji sesuai dengan prestasi kerja, dan tanggung jawab Perawat	55
Tabel 4.18	Rumah sakit mengikutsertakan setiap perawat dalam asuransi kesehatan.....	55
Tabel 4.19	Rumah sakit memberikan fasilitas liburan/rekreasi bagi setiap perawat yang berprestasi.....	56
Tabel 4.20	Rumah sakit mengumumkan perawat terbaik setiap tahun atau pada acara-acara tertentu	56

Tabel 4.21	Rumah sakit memberikan promosi jabatan kepada Perawat yang berprestasi.....	56
Tabel 4.22	Pimpinan memberikan pujian dan penghargaan kepada Perawat yang berprestasi.....	57
Tabel 4.23	Setiap Perawat Harus Mematuhi Tata Tertib Yang Diberlakukan Di Rumah Sakit Jika Tidak Maka Perawat Diberikan Sanksi	57
Tabel 4.24	Setiap Perawat Diperintahkan Untuk Patuh Dapat Melaksanakan Tugas Secara Profesional	58
Tabel 4.25	Setiap Larangan Yang Sudah Dikeluarkan Oleh Pimpinan Wajib Dipatuhi Oleh Seluruh Perawat dan Jika Tidak Maka Perawat Akan Dikenai Sanksi Tegas	58
Tabel 4.26	Peraturan Yang Dikeluarkan Oleh Rumah Sakit Mengandung Unsur Paksaan Bagi Perawat	58
Tabel 4.27	Seluruh Perawat Wajib Disiplin Dalam Bekerja Baik Jam Masuk, Pelaksanaan Tugas dan Jam Pulang Kerja.....	59
Tabel 4.28	Atasan Memberikan Kata-Kata Teguran Kepada Perawat Yang Terlambat Sampai Di Kantor.....	59
Tabel 4.29	RS Memberikan Surat Peringatan Kepada Perawat Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin Kerja.....	60
Tabel 4.30	RS Memberikan Sanksi Pemotongan Gaji/Tunjangan Kepada Perawat Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin Kerja	60
Tabel 4.31	RS Memberikan Skorsing Berupa Pembebasan Tugas Bahkan Pengusulan Pemecatan Kepada Perawat Yang Melakukan Pelanggaran Indisiplinier	60
Tabel 4.32	Pimpinan Akan Melakukan Pemanggilan dan Menghadapkan Pada Sidang Kode Etik Jika Perawat Melakukan Pelanggaran Yang Tugas Keperawatan	61
Tabel 4.33	Perawat dapat menyelesaikan tugas dengan benar.....	61
Tabel 4.34	Perawat dapat menyelesaikan beberapa tugas dengan detail .	62
Tabel 4.35`	Perawat menyelesaikan tugasnya tanpa kesalahan	62
Tabel 4.36	Perawat bekerja dengan sangat hati-hati	63
Tabel 4.37	Perawat hadir ke kantor tepat waktu	63
Tabel 4.38	Perawat dapat menyelsaikan tugas yang mendadak atau urgensi	63
Tabel 4.39	Pekerjaan Yang Perawat Lakukan Harus Efektif dan Seefisien Mungkin.....	64
Tabel 4.40	Perawat Menggunakan Alat Kerja Dengan Efektif dan Efisien.....	65

	Halaman
Tabel 4.41	Validitas Variabel..... 65
Tabel 4.42	Reliabilitas Variabel..... 66
Tabel 4.43	<i>Kolmogrof Smirnov (K-S)</i> 69
Tabel 4.44	Hasil Uji Multikolinieritas 69
Tabel 4.45	Model Regresi linier berganda 71
Tabel 4.46	F Hitung 72
Tabel 4.47	t Hitung..... 73
Tabel 4.48	Model Summary..... 75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	Gambar kerangka berpikir..... 33
Gambar 4.1	Histogram Kurva..... 67
Gambar 4.2	P-P Plot..... 68
Gambar 4.3	Scaterplot..... 72

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia-Nya, serta atas pencerahan -Nya lah, penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Etos Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan”**

Penulis menyadari tanpa bantuan dari berbagai pihak maka penulisan skripsi ini tidak akan dapat selesai oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M selaku pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si selaku pembimbing II saya telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Pimpinan dan seluruh perawat RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.

6. Ayahanda DAN Ibunda tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
7. Seluruh Teman-teman KK II LC dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Tuhan YME memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Medan, Oktober 2019

Penulis

FIVI AGNES MARIA PASARIBU

NPM. 1725310866

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit sebagai sebuah organisasi pelayanan jasa kesehatan yang mengedepankan kepuasan pasien dan keluarga pasien atau juga organisasi yang berhubungan dengan jasa kesehatan ini dituntut untuk dapat menghadapi keadaan yang kompleks terutama dapat melakukan pengelolaan manajemen yang profesional dan berdaya saing baik pada tingkat nasional maupun internasional dan dalam memenuhi berbagai tuntutan ini maka salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan melakukan peningkatan kinerja seluruh elemen sumber daya manusia di dalam rumah sakit terutama pada perawat.

Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada perawat harus benar-benar menjadi perhatian dari pihak manajemen atau *stake holder* terkait, karena dengan kinerja perawat yang maksimal maka pelayanan kesehatan dapat dilakukan dengan baik dan penerima jasa kesehatan baik pasien atau keluarga pasien juga akan menjadi puas namun jika kinerja perawat menurun maka pelayanan kesehatan yang diberikan pada pasien tidak sepenuhnya berjalan dengan baik sehingga memicu ketidakpuasan atas pelayanan yang diberikan. Kinerja perawat yang maksimal tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus didorong oleh etos kerja yang baik, *reward* dan *punishment* yang diberikan secara jelas dan tegas.

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan yang berada di Jalan Prof. HM Yamin SH Medan adalah organisasi yang bergerak pada bidang

pelayanan kesehatan harus mampu memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh pasiennya dan pelayanan ini memerlukan kinerja yang maksimal dari para perawat namun ternyata kinerja perawat mengalami penurunan dan hal ini dapat dilihat dari kemampuan perawat dalam mengedukasi keluarga pasien yang datang dari berbagai latar belakang berbeda tidak maksimal dan perawat juga tidak cepat merespon kebutuhan pasien seperti waktu yang lama bagi pasien untuk mendapatkan informasi kehadiran dokter.

Terjadinya penurunan kinerja perawat ini disebabkan karena rendahnya etos kerja perawat. Etos kerja sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang pekerja maupun sekelompok orang yang bekerja yang berlandaskan etika dan sudut pandang kerja yang positif tidak tertanam dalam diri perawat dengan baik sehingga banyak perawat kurang mengetahui perannya yang sangat kompleks dan hal ini ditandai dengan semangat perawat untuk memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik kepada pasien dan keluarga pasien masih rendah, rendah kemampuan komunikasi perawat dapat dilihat dari banyaknya keluhan dari keluarga pasien atas penyampaian yang berbelit-belit atau bahkan menyuruh keluarga pasien menunggu dokter untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

Selain etos kerja yang belum tertanam dengan baik, kinerja perawat juga dipengaruhi oleh penghargaan atau *reward* yang diberikan oleh organisasi dan menurut para perawat bahwa penghargaan yang diterima oleh perawat masih kurang baik dan hal ini dapat dilihat dari promosi jabatan yang diberikan tidak melihat prestasi kerja yang telah dicapai namun berdasarkan golongan atau kepangkatan perawat.

Faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat adalah hukuman atau *punishment* yang diberlakukan oleh organisasi membuat kinerja perawat mengalami penurunan karena menurut para perawat, hukuman yang diberikan jarang sesuai dengan ketentuan yang secara tegas telah tercantum dalam peraturan seperti pemberian surat peringatan oleh pimpinan pada perawat yang melakukan kesalahan dan perawat yang terlambat jarang diberikan surat teguran karena yang sering dilakukan hanya pada teguran secara lisan oleh kepala tim.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Etos Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Pringadi Kota Medan"**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari permasalahan yang dibahas pada latar belakang permasalahan di atas, penulis melihat ada beberapa masalah yang terjadi dan mengidentifikasikan sebagai berikut:

- 1) Semangat perawat untuk memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik kepada pasien dan keluarga pasien masih rendah.
- 2) Promosi jabatan yang diberikan tidak melihat prestasi kerja yang telah dicapai.
- 3) Perawat yang melakukan kesalahan dan perawat yang terlambat hadir jarang diberikan surat teguran atau surat peringatan
- 4) Kinerja perawat mengalami penurunan karena kemampuan perawat dalam mengedukasi keluarga pasien yang datang dari berbagai latar belakang berbeda tidak maksimal.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel etos kerja, *reward* dan *punishment* serta pengaruhnya terhadap kinerja perawat.

C. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. Pringadi Kota Medan?
2. Apakah *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. Pringadi Kota Medan?
3. Apakah *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. Pringadi Kota Medan?
4. Apakah etos kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. Pringadi kota Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a) Untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara parsial etos kerja terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. Pringadi kota Medan.
- b) Untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara parsial *reward* terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. Pringadi kota Medan

- c) Untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara parsial *punishment* terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. Pringadi kota Medan.
- d) Untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara simultan etos kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. Pringadi kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a) Bagi penulis, merupakan wahana melatih, menulis dan berpikir secara ilmiah dengan menerapkan teori dan literatur yang ada. Terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam etos kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja perawat.
- b) Sebagai masukan atau saran bagi RSUD. Dr Pringadi kota Medan dalam hal etos kerja, *reward* dan *punishment* dalam mempengaruhi kinerja perawat.
- c) Sebagai referensi bagi para akademis atau peneliti lain yang tertarik untuk mengadakan penelitian di bidang permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Oktaviana et al (2018) dengan skripsi berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sriti Berdikari Cargo Express Di Sidoarjo”, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas

Bhayangkara Surabaya sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Etos Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Perawat RSUD. Pirngadi kota Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model penelitian** : dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier berganda dengan 3 (tiga) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Penelitian ini menggunakan model linier regresi berganda dengan 3 (tiga) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat .
- 2. Variabel penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas. (komitmen organisasi, *reward* dan *punishment*) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (etos kerja, *reward* dan *punishment*) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja perawat.
- 3. Jumlah populasi dan sampel** : penelitian terdahulu memiliki jumlah populasi 33 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel sedangkan penelitian ini memiliki jumlah populasi 332 orang dan 77 orang sebagai sampel penelitian.
- 4. Waktu penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
- 5. Lokasi penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di CV. Sriti Berdikari Cargo Express Di Sidoarjo sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan di RSUD. Pirngadi kota Medan.

Perbedaan model penelitian, variabel penelitian, jumlah populasi, sampel, waktu dan lokasi penelitian menjadikan perbedaan yang membuat keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wood *et al* (dalam Bagia, 2015:146) kinerja karyawan adalah “Suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi”. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2015:10) kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikutnya menurut Donnelly (dalam Masram dan Mu’ah, 2016:116) kinerja adalah “Merupakan rujukan pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik”. Kemudian menurut Robbins dan Timothy (dalam Bagia, 2015:146) “Kinerja adalah fungsi interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan” dan Bernardin dan Russell (dalam Bagia, 2015:147) menyatakan kinerja adalah ”Pencatatan *outcome* yang dihasilkan pada fungsi atau aktifitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas pekerjaanya.

b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Masram dan Mu'ah (2016:116) tujuan penilaian kinerja yaitu:

- 1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, perkembangan karier dan memperkua thubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawan.

c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2015:272) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Lingkungan eksternal organisasi

Lingkungan eksternal organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor lingkungan eksternal organisasi diantaranya adalah: faktor ekonomi makro dan mikro organisasi, kehidupan politik, kehidupan sosial budaya masyarakat, agama atau spiritualisme dan kompetitor.

- 2) Lingkungan internal organisasi

Lingkungan internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. faktor lingkungan internal organisasi diantaranya adalah: budaya organisasi, iklim organisasi, kebijakan organisasi, penghargaan dan hukuman yang diberikan.

3) Internal karyawan

Internal karyawan faktor bawaan ketika lahir dan faktor-faktor yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman serta lingkungan kehidupan karyawan dan faktor tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Internal karyawan tersebut diantaranya: etos kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Bagia, 2015:160) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3) Ketepatan waktu

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*. Dapat menyelesaikan pada waktu yang

telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4) Efektifitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5) Kemandirian

Tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya tanpa memerlukan bantuan pengawas atau menghindari pendampingan pengawas, atau menghindari hasil yang tidak diinginkan.

2. Etos kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (Ginting, 2016:6) etos kerja merupakan “Semangat kerja yang menjadi keyakinan dan ciri khas seseorang”. Selanjutnya menurut Ginting (2016:7) etos kerja adalah “Semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja”. Berikutnya Siagian (dalam Dewi, 2015:56) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan etos kerja merupakan norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi”. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu dapat digolongkan menjadi dua yaitu

penilaian positif dan negatif. Kemudian menurut Moehariono (2014: 35) etos kerja merupakan “Selera bekerja seseorang atau sebuah kelompok yang memperlihatkan adanya semangat untuk berprestasi dan berkolaborasi sehingga secara riil dapat memperoleh hasil nyata dan memberikan kontribusi dalam kemajuan organisasi dan bangsanya”. Selanjutnya menurut Sinamo (dalam Hardiansyah, 2017:22) etos kerja adalah “Perilaku kerja yang positif yang berlandaskan pada kerjasama, keyakinan yang mendasar disertai komitmen yang terintegral”. Berikutnya menurut Octarina (dalam Timbuleng dan Sumarauw, 2015:2) etos kerja adalah “Totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, menyakini dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal”. Kemudian Anoraga (2011:34) menjelaskan bahwa etos kerja merupakan “Suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas tertentu memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi” serta menurut Colinawati (dalam Pongoh, 2013:77) etos kerja adalah “Prinsip-prinsip moral serta norma-norma yang mengatur orang - orang yang bekerja pada kelompok kerja, lembaga atau organisasi tertentu agar orang-orang dapat bekerja dengan baik dan bermakna”.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan pandangan dan sikap individu atau kelompok terhadap kerja berdasarkan keyakinan mereka.

b. Karakteristik dan Faktor Etos Kerja

Menurut Priansa (2016:283) ada tiga karakteristik dalam etos kerja, yakni :

- 1) Inisiatif

Inisiatif adalah faktor yang dapat mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja dan ada sifat yang dapat menggambarkan inisiatif tersebut, yakni:

- a) Cerdik
 - b) Produktif
 - c) Banyak ide
 - d) Ambisius
 - e) Efisien
 - f) Efektif
 - g) Antusias dan berdedikasi
 - h) Daya tahan kerja
 - i) Akurat dan teliti
 - j) Mandiri dan mampu beradaptasi,serta
 - k) Gigih dan teratur
- 2) Kemampuan interpersonal

Kemampuan interpersonal adalah merupakan faktor yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menjalin kerjasama dengan rekan kerja atau orang lain baik di dalam organisasi maupun diluar organisasi.

- 3) Bisa diandalkan

Bisa diandalkan adalah faktor yang berkaitan dengan adanya harapan pada kinerja karyawan dan merupakan bentuk perjanjian secara implisit karyawan untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan.

Selanjutnya Priansa (2016:285) juga menyatakan bahwa aspek yang mempengaruhi etos kerja seseorang maupun kelompok, yakni :

1) Agama

Cara bersikap, bertindak maupun berpikir hampir pasti diwarnai agama yang dianut oleh karyawan.

2) Pendidikan

Pendidikan sangat berkaitan dengan pembentukan karakter dan etos kerja karena pendidikan adalah sebuah proses yang tidak pernah selesai.

3) Adanya motivasi

Etos kerja adalah pandangan dan sikap yang berlandaskan nilai yang diyakini oleh karyawan dan motivasi yang muncul dari dalam diri karyawan.

4) Usia

Adanya perbandingan usia menunjukkan tingkat produktifitas sehingga melahirkan bentuk etos kerja yang berbeda.

5) Jenis kelamin

Pekerja perempuan lebih cenderung memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya dibanding pekerja laki – laki.

6) Budaya

Etos kerja yang berkualitas akan dipengaruhi oleh sistem nilai budaya yang dianut masyarakat.

7) Sosial-Politik

Tinggi dan rendahnya satu etos kerja dalam masyarakat akan dipengaruhi oleh sosial-politik yang mendorong masyarakat dalam bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

8) Geografis

Geografis atau lingkungan alam dapat mendorong manusia yang berada di dalam lingkungan tersebut melakukan usaha untuk mengelola dan mengambil manfaat dari alam tersebut.

9) Ekonomi

Etos kerja yang dimiliki suatu masyarakat sangat dipengaruhi struktur ekonomi yang ada di negara tersebut.

10) Kesejahteraan

Etos kerja akan sangat dipengaruhi oleh kesejahteraan yang dialami oleh masyarakat dalam suatu negara.

11) Berkembangnya bangsa lain

Berkembangnya bangsa lain akan menuntut perubahan etos kerja dari negara berkembang untuk dapat meniru etos kerja negara maju.

c. Indikator Etos Kerja

Menurut Colinawati (dalam Pongoh, 2013:78) indikator etos kerja berupa:

1) Kesetiaan dan ketaatan

Adanya prinsip moral dalam menginternalisasi nilai-nilai organisasi baik yang berupa peraturan dan tata tertib maupun budaya organisasi kedalam perilaku bekerja yang terwujud pada kedisiplinan bekerja, adanya pengabdian terhadap organisasi maupun rasa memiliki terhadap organisasi.

2) Tanggung jawab

Adanya rasa keihklasan dan kesungguhan pegawai untuk melakukan tugas dengan baik kemudian segera melakukan tugas yang menjadi tanggungjawabnya serta mendahulukan dan mengutamakan penyelesaian tugas daripada kegiatan lain.

3) Semangat kerja

Adanya daya kreatifitas dan inovatif dari pegawai serta selalu berupaya mencari informasi dan pemahaman terhadap metode penyelesaian pekerjaan dan juga upaya peningkatan kemampuan diri dalam memecahkan masalah dalam penyelesaian tugas-tugas.

4) Kerja sama

Adanya upaya membantu rekan kerja, memberikan bantuan kepada rekan kerja dan juga membantu rekan kerja yang mengalami hambatan dalam penyelesaian tugas serta selalu melakukan upaya melakukan koordinasi dan komunikasi terhadap rekan kerja.

5) Kejujuran dan kecermatan

Adanya sikap kejujuran, kehati-hatian serta efektifitas dan efesiensi dari pegawai dalam menggunakan fasilitas, peralatan serta dana lembaga atau organisasi.

6) Persatuan dan kesatuan

Adanya rasa pemeliharaan dan peningkatan keutuhan dan kekompakan korps melalui penghormatan terhadap perbedaan keyakinan, pribadi rekan kerja serta selalu memelihara suasana pergaulan yang baik di dalam organisasi.

3. Penghargaan (*Reward*)

a. Pengertian Penghargaan (*Reward*)

Menurut Tohardi (dalam Pramarta, 2016:4) penghargaan atau *reward* adalah “Ganjaran yang diberikan dalam memotivasi para karyawan agar produktifitasnya tinggi”. Selanjutnya menurut Arikunto (dalam Pramarta, 2016:18) penghargaan atau *reward* adalah “Suatu hadiah menyenangkan yang diberikan setelah seseorang melakukan tingkah laku yang diinginkan”. Berikutnya menurut Handoko (2017: 66) penghargaan atau *reward* adalah “Merupakan apresiasi usaha dalam memperoleh karyawan yang bekerja secara profesional sesuai dengan tuntutan jabatannya”. Kemudian menurut Manullang (dalam Rahmatika, 2017:21) *reward* adalah “Sarana motivasi yang menimbulkan daya dorong dan merupakan salah satu bentuk penghargaan yang dihubungkan dengan perolehan prestasi kerja karyawan dan diberikan baik dalam bentuk uang ataupun penghargaan yang ditetapkan berdasarkan prestasi dalam sebuah organisasi maka semakin tinggi prestasi kerja seorang karyawan akan semakin besar pula *reward* yang diberikan”. Selanjutnya menurut Leman (dalam Oktaviana, 2018:260) *reward* ialah “Sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu”serta menurut Mahmudi (2015:181) *reward* adalah “penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai”.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan diatas tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa *reward* atau penghargaan adalah hadiah atau imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan berdasarkan prestasi kerjanya.

b. Tujuan Penghargaan (*Reward*)

Menurut Moorhead dan Griffin (2014:96) adapun tujuan dari *reward* yakni “Untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta secara internal dapat memelihara struktur bayaran yang adil dan secara eksternal dapat bersaing dengan organisasi sejenis dalam pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi”. Kemudian menurut Ivancevich (dalam Hidayat, 2018:22) tujuan penghargaan atau *reward*, yakni :

- 1) Menarik orang-orang yang memiliki kualifikasi tertentu untuk bergabung dengan organisasi
- 2) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
- 3) Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi

c. Indikator Penghargaan

Menurut Mahmudi (2015:36) indikator penghargaan atau *reward* terdiri dari :

- 1) Gaji dan bonus

Reward atas kinerja yang tinggi dari seorang karyawan dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji maupun pemberian bonus.

- 2) Kesejahteraan

Program kesejahteraan karyawan yang dapat ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja, seperti :

- a) Tunjangan jabatan
- b) Tunjangan struktural
- c) Tunjangan kesehatan
- d) Tunjangan pendidikan anak
- e) Tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.

- f) Kendaraan dinas
- g) Rumah dinas
- h) Rekreasi
- i) Liburan
- j) Paket ibadah

3) Pengembangan karir

Pengembangan karir bagi karyawan penting dilakukan karena bagi karyawan berprestasi memperoleh pengembangan karir adalah sebuah pencapaian atas apa yang selama ini dilakukan. Pengembangan karir tersebut dapat berupa :

- a) Penugasan untuk studi lanjut
- b) Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, *workshop*, seminar, dan sebagainya
- c) Penugasan untuk magang atau studi banding

4) Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial tidak dapat diukur dari sisi finansial akan tetapi penghargaan ini sangat penting, yakni :

- a) Promosi jabatan
- b) Peningkatan tanggung jawab
- c) Pemberian otonomi yang lebih luas

Selanjutnya menurut Ivancevich (dalam Hidayat, 2018:13) *reward* atau penghargaan dibagi pada dua jenis kategori yaitu:

1) Penghargaan instrinsik

Penghargaan instrinsik adalah penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas atau terima kasih. Jenis penghargaan instrinsik ini seperti:

a) Pencapaian

Pencapaian merupakan penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri dan diperoleh saat seseorang meraih suatu tujuan menantang.

b) Otonomi

Otonomi adalah hak dalam mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

c) Pertumbuhan pribadi

Karyawan yang berprestasi membutuhkan pengembangan kemampuan sehingga lebih terampil saat diberikan tanggung jawab yang lebih dalam pekerjaannya.

2) Penghargaan ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang datang dari luar seseorang atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang. Bentuk penghargaan ekstrinsik dapat berupa :

a) Gaji dan upah

b) Tunjangan karyawan

c) Penghargaan intrapersonal

d) Promosi

4. Hukuman (*Punishment*)

a. Pengertian Hukuman (*Punishment*)

Menurut Mangkunegara (dalam Pramarta, 2016:20) hukuman atau *punishment* adalah “Merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar”. Selanjutnya menurut Rivai (2014:444) hukuman atau *punishment* diartikan “Sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berikutnya menurut Ivancevich (dalam Hidayat, 2018:16) *punishment* atau hukuman adalah “Merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa hukuman atau *punishment* merupakan tindakan yang tidak menyenangkan yang diberikan kepada karyawan atas perilaku yang bertentangan dengan organisasi atau dengan kata lain konsekuensi atas sebuah tindakan pelanggaran.

b. Tujuan Pemberian Hukuman (*Punishment*)

Tujuan pemberian hukuman atau *punishment* menurut Hasibuan (2014:48) adalah “Untuk menjaga kedisiplinan karyawan serta mendidik karyawan agar menaati semua peraturan perusahaan”. Selanjutnya menurut Nurmiyati (dalam Fauzi,2016:50) tujuan *punishment* ini adalah “Agar karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaannya”. Berikutnya menurut Purwanto (dalam Fauzi, 2016:51) tujuan pemberian hukuman adalah :

1) Pembalasan

Punishment diberikan sebagai bentuk balasan atas pelanggaran yang telah dilakukan oleh karyawan.

2) Perbaikan

Punishment dilakukan untuk perbaikan atas pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan tidak mengulangi lagi pelanggaran tersebut.

3) Perlindungan

Punishment diadakan agar melindungi masyarakat dari perbuatan yang tidak wajar, dengan hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.

4) Ganti rugi

Hukuman diberikan untuk ganti rugi atas kerusakan yang ditimbulkan oleh sipelanggar.

5) Menakut-nakuti

Hukuman ini diadakan untuk memberikan rasa takut kepada seorang pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar tersebut sehingga selalu takut melakukan perbuatan yang sama dan mau meninggalkannya.

c. Jenis Hukuman (*Punishment*)

Menurut Mangkunegara (dalam Pramarta, 2016:21) hukuman atau *punishment* dapat dibagi kepada dua jenis, yakni:

1) Hukuman preventif

Hukuman preventif yaitu hukuman yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Hukuman ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal ini dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran. Hukuman preventif yaitu :

- a) Tata tertib
 - b) Anjuran dan perintah
 - c) Larangan
 - d) Paksaan
 - e) Disiplin
- 2) Hukuman represif

Hukuman yang dilakukan disebabkan karena adanya pelanggaran jadi hukuman ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Hukuman represif, yaitu :

- a) Pemberitahuan
- b) Teguran
- c) Peringatan
- d) Hukuman.

d. Indikator Hukuman (*Punishment*)

Menurut Rivai (2014:447) tingkatan hukuman yang umum berlaku pada perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Hukuman ringan, yakni :
 - a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b) Teguran tertulis
 - c) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis

- 2) Hukuman sedang, yakni :
 - a) Penundaan kenaikan gaji
 - b) Penurunan gaji
 - c) Penundaan kenaikan pangkat
- 3) Hukuman berat, yakni :
 - a) Penurunan pangkat atau demosi
 - b) Pembebasan dari jabatan
 - c) Pemberhentian
 - d) Pemecatan

Selanjutnya menurut Hasibuan (dalam Hidayat, 2018:18) pemberian hukuman dimulai dari yang paling ringan sampai yang paling berat, yakni :

- a) Peringatan lisan oleh penyelia
- b) Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
- c) Penundaan kenaikan gaji berkala
- d) Penundaan kenaikan pangkat
- e) Pembebasan dari jabatan
- f) Pemberhentian sementara
- g) Pemberhentian atas permintaan sendiri
- h) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri

Berikutnya menurut Mangkunegara (2015:78) dalam melaksanakan pemberian hukuman kepada karyawan pelanggar dilakukan dengan cara :

- 1) Pemberian peringatan

Karyawan pelanggar harus segera diberikan surat peringatan agar karyawan tersebut menyadari kesalahannya.

2) Pemberian sanksi dengan segera.

Karyawan yang melakukan pelanggaran harus segera diberikan sanksi sesuai dengan sanksi atas pelanggarannya.

3) Konsistensi dalam pemberian sanksi

Tujuan konsisten dalam pemberian sanksi adalah agar karyawan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

4) Pemberian sanksi harus impersonal

Perusahaan atau organisasi tidak boleh membeda-bedakan setiap karyawan yang melakukan pelanggaran sehingga karyawan menyadari bahwa peraturan berlaku untuk semua karyawan.

5. Pengaruh Variabel Etos Kerja, Penghargaan (*Reward*) dan hukuman (*Punishment*) Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja maksimal dari seorang pegawai tidaklah berdiri secara mandiri melainkan ada faktor yang dapat memberikan pengaruh yakni etos kerja, *reward* dan *punishment*. Menurut Wirawan (2015: 272) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: (1) faktor internal organisasi, yakni faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan faktor tersebut diantaranya: budaya organisasi, iklim organisasi, sistem kompensasi, hukuman dan penghargaan, serta pengembangan karir, (2) faktor internal individu yakni faktor yang ada dalam diri karyawan, faktor bawaan ketika lahir dan faktor-faktor yang

diperoleh dari pendidikan dan pengalaman serta lingkungan kehidupan karyawan, faktor ini diantaranya etos kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Jika seorang pegawai memiliki etos kerja yang baik maka kinerja pegawai tersebut akan lebih baik dan tinggi karena pegawai telah mampu menjalankan nilai-nilai yang terkandung dalam aspek etos kerja begitu juga dengan *reward* yang diberikan oleh organisasi terhadap pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai akan merasa pengorbanan yang dilakukan selama bekerja tidak menjadi sia-sia begitu juga dengan *punishment* yang diberikan oleh organisasi atas pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai dapat menjaga agar kinerja pegawai tidak turun atau menyimpang dari yang seharusnya.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Lisa Oktavia, Cholifah, Enny Istanti (2018)	Pengaruh Komitmen Organisasi, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sriti Berdikari Cargo Express Di Sidoarjo	1. Komitmen organisasi 2. <i>Reward</i> 3. <i>Punishment</i>	Kinerja	Regresi linier berganda	Terdapat variabel Komitmen Organisasi, <i>Reward</i> , dan <i>Punishment</i> berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dan variabel Komitmen Organisasi, <i>Reward</i> , dan <i>Punishment</i> berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan

2.	Karina Dewi (2015)	Pengaruh etos kerja, insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Departemen Cutting PT Morich Indo FashionUngaran.	1. Etos kerja 2. Insentif 3. Pengembangan karir	Kinerja	Regresi linier berganda	Ada pengaruh etos kerja, insentif dan pengembangan karir baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Departemen Cutting PT Morich Indo FashionUngaran.
3.	Ading Sunarto et al (2017)	Pengaruh <i>reward</i> , <i>punishment</i> dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.	1. <i>Reward</i> 2. <i>Punishment</i> 3. Kepuasan kerja	Kinerja	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>reward</i> , <i>punishment</i> dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat
4.	Manik Resmin (2019)	Implementasi Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Dengan Etos kerja Sebagai Variabel Intervening	1. Reward 2. Punishment 3. Etos kerja	Kinerja	Regresi Berganda	Reward dan punishment berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja dan kinerja, Reward dan punishment berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja dan kinerja dan etos kerja merupakan bukan merupakan variabel intervening

5.	Risky Anugrah Saputra (2018)	Analysis Of The Application Of Work Ethic To The Government If Kamanga Dua Village Tompaso District	Work Ethic		Deskriptif Kualitatif	Penerapan etos kerja pada perangkat desa telah berjalan dengan baik walaupun ada beberapa masalah yang menghambat
6.	Dewi Lara Rahastra Kandi (2017)	Pengaruh kepemimpinan , <i>reward</i> , dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta.	1. Kepemimpinan 2. <i>Reward</i> 3. <i>Punishment</i>	Kinerja	Regresi linier berganda	Variabel kepemimpinan dan variabel <i>reward</i> secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel <i>punishment</i> secara parsial terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) dan secara simultan, variabel kepemimpinan , <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terbukti berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS).
7.	Daniel Njoya Ndungu (2017)	<i>The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta</i>	1. <i>Rewards</i> 2. <i>Recognition</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Multiple regression</i>	<i>Significantly positive relationship between reward and recognition, with employee performance. In addition a very positive</i>

		<i>University, Kenya</i>				<i>and significant relationship was also observed between job performance and the independent variables (extrinsic rewards, intrinsic rewards and financial rewards, recognition rewards, working environment and leadership styles). Results also showed that salaries and fringe benefits as well as job security to be weak in Kenyatta University and caused dissatisfaction and affected employee performance. Furthermore, there are low levels of team work, communication and participation.</i>
8.	<i>Bernard Oladosu Omisor and Oyende Adeleke (2015)</i>	<i>Work Ethics, Values, Attitudes and Performance in the Nigerian Public Service: Issues, Challenges and the Way Forward</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Ethics 2. Values 3. Attitudes 4. Performance 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Issues 2. Challenges 3. The Way Forward 	<i>Qualitative method</i>	<i>Work ethics, values and attitude can be influenced by the organization through interventions like training, motivation, coaching, etc. However, they cannot be changed forcibly because they</i>

						<i>are intrinsic in nature</i>
9.	<i>Daniel et al (2011)</i>	<i>Reward, Punishment, and Cooperation: A MetaAnalysis</i>	<i>1. Reward, 2. Punishment 3. Cooperation</i>	<i>Social dilemmas</i>	<i>Meta-analysis</i>	<i>The effectiveness of incentives was stronger when the incentives were costly to administer, compared to free. Centralization of incentives did not moderate the effect size. Punishments were also more effective during iterated dilemmas when participants continued to interact in the same group, compared to both (a) iterated dilemmas with reassignment to a new group after each trial and (b) one-shot dilemmas. We also examine several other potential moderators, such as iterations, partner matching, group size, country, and participant payment. We</i>

						<p><i>discuss broad conclusions, consider implications for theory, and suggest directions for future research on rewards and punishment in social dilemmas.</i></p>
--	--	--	--	--	--	---

Sumber : Diolah Penulis,2019

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Moeheriono (2014: 35) menyatakan bahwa etos kerja adalah “Selera bekerja seseorang atau sebuah kelompok yang memrperlihatkan adanya semangat untuk berprestasi dan berkolaborasi sehingga secara ril dapat memperoleh hasil nyata dan memberikan kontribusi dalam kemajuan organisasi dan bangsanya” dan etos kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karena Bernardin dan Russell (dalam Bagia, 2015:147) menyatakan kinerja adalah ”Pencatatan *outcome* yang dihasilkan pada fungsi atau aktifitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu”.

2. Pengaruh *reward* Terhadap Kinerja Perawat

Menurut Manullang (dalam Rahmatika, 2017:21) *reward* adalah “sarana motivasi yang menimbulkan daya dorong dan merupakan salah satu bentuk penghargaan yang dihubungkan dengan perolehan prestasi kerja karyawan dan diberikan baik dalam bentuk uang ataupun penghargaan yang ditetapkan berdasarkan prestasi dalam sebuah organisasi maka semakin tinggi prestasi kerja seorang karyawan

akan semakin besar pula *reward* yang diberikan” sebagai sarana motivasi maka *reward* memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat karena Robbins dan Timothy (dalam Bagia, 2015:146) menyebutkan bahwa “kinerja adalah fungsi interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan”.

3. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Perawat

Hukuman atau *punishment* menurut Mangkunegara (dalam Pramarta, 2016:20) adalah “Merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar”. Hukuman adalah motivasi negatif yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi oleh karena itu hukuman memberikan pengaruh terhadap kinerja seperti yang dikemukakan oleh Robbins dan Timothy (dalam Bagia, 2015:146) menyebutkan bahwa “kinerja adalah fungsi interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan”.

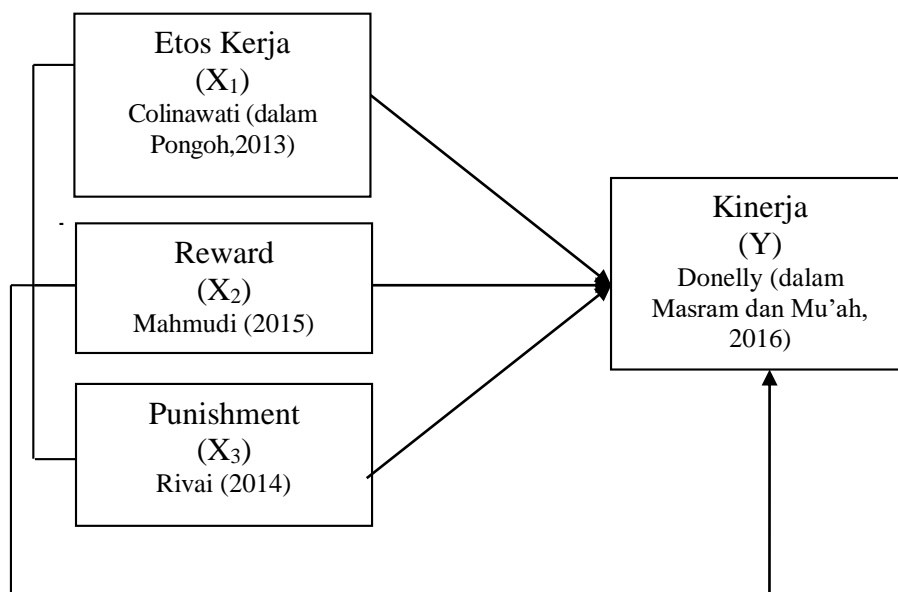
4. Pengaruh Etos Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Perawat

Moehariono (2014: 35) etos kerja merupakan “Selera bekerja seseorang atau sebuah kelompok yang memperlihatkan adanya semangat untuk berprestasi dan berkolaborasi sehingga secara riil dapat memperoleh hasil nyata dan memberikan kontribusi dalam kemajuan organisasi dan bangsanya”. *Reward* menurut Mahmudi (2015:181) adalah “penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai” dan Sebagai faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat maka etos kerja, *reward* dan *punishment* harus secara bersama-sama mempengaruhi kinerja perawat karena sebaik-baiknya kinerja harus didukung oleh banyak faktor” sedangkan *punishment* menurut Ivancevich (dalam Hidayat, 2018:16) adalah “Merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari

dilakukannya perilaku tertentu”, ketiga faktor ini sangat jelas mempengaruhi kinerja yang menurut Robbins dan Timothy (dalam Bagia, 2015:146) “Kinerja adalah fungsi interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan”.

Mengetahui pengaruh etos kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja perawat maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Etos kerja, *reward* dan *punishment* sebagai variabel bebas (variabel Independen atau X_1, X_2 dan X_3), sedangkan kinerja perawat adalah variabel terikat (variabel dependen atau Y), maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1 Model Penelitian



Sumber : Diolah Penulis, 2019

D. Hipotesis

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:64) hipotesa adalah “Dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian”. Oleh karena itu, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H1= Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. Pirngadi Kota Medan
- H2= *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. Pirngadi Kota Medan
- H3= *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. Pirngadi Kota Medan
- H4= Etos kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. Pirngadi Kota Medan

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal menurut Manullang (2014:20) penelitian kausal (hubungan sebab – akibat) adalah “Penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat”.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. **Tempat Penelitian** : RSUD. Dr. Pirngadi Medan, Jalan Prof. HM Yamin, SH Medan

2. **Waktu Penelitian** : April 2019 s.d Juli 2019

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun Ajar 2018/2019

No	NAMA KEGIATAN	KEGIATAN															
		April				Mei				Juni				Juli			
		2019				2019				2019				2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal / Pengajuan Judul	■															
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■									
3	Perbaikan / ACC Proposal				■	■	■	■									
4	Pengolahan Data					■	■	■	■	■	■	■					
5	Penyusunan Skripsi						■	■	■	■	■	■	■				
6	Bimbingan Skripsi				■	■	■	■	■	■	■	■	■				
7	Seminar Hasil																
8	ACC Skripsi																
9	Sidang Meja Hijau																

Sumber : Rencana Penelitian 2019

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini adalah variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk memberikan jawaban yang jelas, maka perlu diberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti guna memudahkan pembuatan kuisioner seperti dalam tabel berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Deskripsi Operasional	Indikator	Skala
1.	Etos Kerja (X1)	Prinsip-prinsip moral serta norma-norma yang mengatur orang – orang yang bekerja pada kelompok kerja, lembaga atau organisasi tertentu agar orang-orang dapat bekerja dengan baik dan bermakna. Colinawati (dalam Pongoh,2013)	1. Kesetiaan dan ketaatan 2. Tanggung jawab 3. Semangat kerja 4. Kerja sama 5. Kejujuran dan kecermatan 6. Persatuan dan kesatuan Colinawati (dalam Pongoh, 2013)	Likert
2.	<i>Reward</i> (X2)	Penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai Ivancevich (dalam Hidayat, 2018:)	1. Penghargaan instrinsik: a. Pencapaian b. Otonomi c. Pertumbuhan pribadi 2. Penghargaan ekstrinsik: a. Gaji dan upah b. Tunjangan karyawan c. Penghargaan intrapersonal d. Promosi Ivancevich (dalam Hidayat, 2018)	Likert
3.	<i>Punishment</i> (X3)	Suatu alat yang digunakan pemimpin dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai,2014)	1. Hukuman ringan 2. Hukuman sedang 3. Hukuman berat (Rivai,2014)	Likert
4.	Kinerja (Y)	Pencatatan <i>outcome</i> yang dihasilkan pada fungsi atau aktifitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu”.) Bernardin dan Russell (dalam Bagia, 2015)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian Bernardin dan Russel (dalam Bagia,2015)	Likert

Sumber : Diolah Penulis, 2019

D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi menurut Rusiadi,*et.al* (2014:31) adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berjumlah 332 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Rusiadi,*et.al* (2014:31) adalah “Bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang masih dapat ditolerir.

Jadi jumlah sampel yang diperoleh dari jumlah populasi tersebut dengan tingkat kelonggaran 10% adalah :

$$n = \frac{332}{1 + 332 \times 0,01^2} = 76,85 \text{ digenapkan menjadi } 77 \text{ orang perawat.}$$

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui :

- (1) Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang disajikan sedemikian rupa pada responden.
- (2) Pengamatan (Observasi), yaitu dengan mengadakan pengamatan pada objek penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui :

- (1) Studi pustaka, yaitu data dikumpulkan dari buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- (2) Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan data yang berkaitan dengan sejarah perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

- 1) Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang disajikan sedemikian rupa pada responden. Dalam penelitian ini kuesioner dibuat menggunakan skala pengukuran likert, menurut Manullang (2014: 98) yaitu “Skala likert dirancang untuk mengukur

sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

- 2) Dokumentasi, data penelitian dikumpulkan dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dan berbagai dokumen resmi yang dianggap baik dan ada pengaruhnya dengan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji kualitas data

a) Uji validitas

Menurut Sugiyono (2015:172) uji validitas adalah salah satu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan pada responden. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0.30, maka butir pertanyaan dianggap Valid.

b) Uji realibilitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:97) untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner maka diperlukan uji Reliabilitas (kehandalan). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ($>$) 0.60.

2. Uji asumsi klasik

a) Uji normalitas

Menurut Ghozali (2014:160) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

b) Uji multikolinieritas

Menurut Ghozali (2014:105) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- (1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- (2) Menganalisa matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.

Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas.

- (3) Menurut Ghozali (2014:105) multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* $< 0,10$ sama dengan tingkat *kolonieritas* 0,95. Walaupun *multikolonieritas* dapat dideteksi dengan *Tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel bebas mana saja yang saling berkorelasi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Arif (dalam Manullang dan Pakpahan, 2014:199) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

3. Regresi linier berganda

Uji regresi linier berganda menurut Manullang dan Pakpahan (2014:193) adalah digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja perawat yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *SPSS versi 20.00* dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja (*Devendent Variable*)

X₁ = Etos kerja (*Indevendent Variable*)

X₂= *Reward* (*Indevendent Variable*)

X₃= *Punishment* (*Indevendent Variable*)

a, b₁, b₂,b₃= Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regrestion*)

a= Nilai Y apabila X₁=X₂=X₃= 0

ε (epsilon)= Komponen kesalahan random

4. Uji kesesuaian (*Test Goodness of Fit*)

a) Uji statistik t (uji parsial)

Menurut Ghozali (2014:98) uji statistik ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (X) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hipotesis nol (H₀) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b₁) sama dengan nol, atau dengan persamaan H₀ : b₁ = 0 Artinya, apakah suatu

variabel independen (X) bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter (b_1) suatu variabel tidak sama dengan nol, atau dengan persamaan $H_a : b_1 \neq 0$ Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dengan hipotesa sebagai berikut:

(a) Pengaruh etos kerja (X_1) terhadap kinerja (Y)

$H_1 : \beta_1 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh etos kerja yang signifikan terhadap kinerja.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh etos kerja yang signifikan terhadap kinerja.

Dan Pengujian signifikan dengan kriteria :

Tolak H_1 , apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5 %

Terima H_1 , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5 %

(b) Pengaruh *reward* (X_2) terhadap kinerja (Y)

$H_2 : \beta_2 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh *reward* yang signifikan terhadap kinerja.

$H_2 : \beta_2 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh *reward* yang signifikan terhadap kinerja.

Dan pengujian signifikan dengan kriteria :

Tolak H_2 , apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5 %

Terima H_2 , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5 %

(c) Pengaruh *punishment* (X_3) terhadap kinerja (Y)

$H_3 : \beta_3 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh *punishment* yang signifikan terhadap kinerja.

$H_3 : \beta_3 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh *punishment* yang signifikan terhadap kinerja.

Dan pengujian signifikan dengan kriteria :

Tolak H_3 , apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5 %

Terima H_3 , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5 %

Pengaruh individu variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan pengujian secara parsial digunakan rumus statistik uji t adalah :

$$\frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana : t = Nilai + hitung

r = Nilai Koefisien

n = Jumlah Sampel

b) Uji statistik F (Simultan)

Menurut Ghozali (2014:98) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter (b_1, b_2, b_3) dalam model sama dengan nol, atau dengan persamaan :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_k = 0$ Artinya, apakah semua variabel independen (X) bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel

dependen (Y). Hipotesis alternatifnya (Ha), tidak semua parameter (b_1, b_2) secara simultan sama dengan nol, atau dengan persamaan Ha : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_k \neq 0$ Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji pengaruh secara simultan dengan hipotesa sebagai berikut :

Ho : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara serempak etos kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja perawat

H4 : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara serempak etos kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja perawat

Dan pengujian signifikan dengan kriteria :

Tolak H₀, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig F > \alpha 5\%$

Terima H₀, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig F < \alpha 5\%$

Untuk menguji tingkat signifikan hubungan antara ketiga variabel, dapat dihitung dengan rumus statistik sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2}{(1 - R^2)(n-k-1)}$$

Dimana :

F= Tingkat signifikan

k= Jumlah Variabel Independen

n= Jumlah Sampel

R^2 = Koef. Determinasi

c) Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2014:97). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X yaitu terhadap variabel Y yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$\mathbf{KD = R^2 \times 100 \%}$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi.

R^2 = Koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat RSUD. Dr. Pringadi Kota Medan

Rumah Sakit Umum Dr. Pringadi Medan didirikan oleh pemerintah colonial Belanda dengan nama GEMENTE ZIEKEN HUIS. Peletakan batu pertamanya dilakukan oleh Maria Constantia Macky pada tanggal 11 Agustus 1928 dan diresmikan pada tahun 1930. Sebagai pimpinan yang pertama adalah Dr. W. Bays, pada tahun 1930 pimpinan Rumah Sakit ini diserahkan kepada Dr. A.A. Messing. Setelah masuknya Jepang ke Indonesia pada tahun 1942, Rumah Sakit ini diambil alih bangsa Jepang dan berganti nama menjadi SYURITSU BYUSONO INCE dan pimpinan dipercayakan kepada seorang putra Indonesia yaitu Dr. Raden Pringadi Donggo Putro. Pada masa Negara Sumatera Timur pada tahun 1947 nama Rumah Sakit ini diganti menjadi rumah sakit kota Medan dan dipimpinnya dijabat oleh Dr. Ahmad Sofyan dibawah pimpinan beliau Rumah Sakit ini berubah menjadi Rumah Sakit Umum Medan dan diserahkan kepada Dr. H. A. Darwis Dt. Batu Besar. Tahun 1958 nama Rumah Sakit ini berganti nama menjadi Rumah Sakit Umum Pusat Besar, dimana dipimpinnya dijabat oleh Dr. Paruhum Daulay. Tahun 1969 Rumah Sakit Umum Medan dipimpin oleh Dr. Zainal Rasyid Siregar, SKM dan semasa kepemimpinannya beliau nama rumah sakit umum pusat Medan. berubah nama lagi menjadi rumah sakit umum pusat propinsi (*provincial top referral hospital*) dan pada tahun 1979 berdasarkan surat keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 150 tanggal 25 Juni 1979, Rumah sakit umum pusat umum Medan ditetapkan menjadi Rumah Sakit

Umum Pirngadi Medan berasal dari nama seorang putra bangsa Indonesia pertama menjadi pimpinan rumah sakit ini.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut ini adalah deskripsi karakteristik 77 orang responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

J. Kelamin	Frequency	Percent
Wanita	67	87.0
Pria	10	13.0
Total	77	100.0

Sumber : Hasil olahan SPSS versi 20.00, 2019

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden wanita sebanyak 67 orang (87%) dan pria sebanyak 10 orang (13%) sehingga perawat dengan jenis kelamin wanita adalah yang dominan.

2) Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent
31-40 Tahun	31	40.3
21-30 Tahun	27	35.1
41-50 Tahun	14	18.2
> 50 Tahun	5	6.5
Total	77	100.0

Sumber : Hasil olahan SPSS versi 20.00, 2019

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden berusia antara 31-40 tahun sebanyak 31 orang (40,3%), responden berusia 21-30 tahun sebanyak 27 orang (35,1%), responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 14 orang (18,2%) dan responden berusia > 50 tahun berjumlah 5 orang (6,5%).

3) Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frequency	Percent
Akademi/Diploma	57	74.0
S1	20	26.0
Total	77	100.0

Sumber : Hasil olahan SPSS versi 20.00, 2019

Dari tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan Akademi/Diploma sebanyak 57 orang (74%), tingkat pendidikan S1 sebanyak 20 orang (26%) dan dominan tingkat pendidikan responden adalah diploma/akademi.

4) Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Kerja	Frequency	Percent
2-5 Tahun	43	55.8
5-10 Tahun	31	40.3
< 2 Tahun	3	3.9
Total	77	100.0

Sumber : Hasil olahan SPSS versi 20.00, 2019

Dari tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 43 orang (55,8%), 5-10 tahun sebanyak 31 orang (40,3%) dan < 2 tahun sebanyak 3 orang (3,9%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari tiga variabel bebas yakni etos kerja (X1), penghargaan (X2) dan hukuman (X3) dan satu variabel terikat yakni kinerja perawat (Y). Adapun deskripsi jawaban responden atas pernyataan variabel akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

1) Variabel Etos Kerja (X1)

Tabel 4.5 Perawat setia dan taat atas perintah atasan

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	44	57.1
Setuju	15	19.5
Tidak Ada Pendapat	9	11.7
Tidak Setuju	6	7.8
Sangat Tidak Setuju	3	3.9
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Etos Kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 orang (57,1%), setuju sebanyak 15 orang (19,5%), tidak ada pendapat sebanyak 9 orang (11,7%), tidak setuju sebanyak 6 orang (7,8%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (3,9%).

Tabel 4.6 Perawat tidak akan meninggalkan tugas pekerjaan untuk hal – hal lain sebelum tugas tersebut selesai

	Frequency	Percent
Setuju	29	37.7
Sangat Setuju	27	35.1
Tidak Ada Pendapat	16	20.8
Tidak Setuju	4	5.2
Sangat Tidak Setuju	1	1.3
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Etos Kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (37,7%), sangat setuju sebanyak 27 orang (35,1%), tidak ada pendapat sebanyak 16 responden (20,8%), tidak setuju sebanyak 4 orang (5,2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%).

Tabel 4.7 Dalam melaksanakan tugas Perawat mengerjakan dengan sungguh-sungguh

	Frequency	Percent
Setuju	32	41.6
Sangat Setuju	21	27.3
Tidak Ada Pendapat	16	20.8
Tidak Setuju	6	7.8
Sangat Tidak Setuju	2	2.6
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Etos Kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (41,6%), sangat setuju sebanyak 21 orang (27,3%), tidak ada pendapat sebanyak 16 orang (20,8%), tidak setuju sebanyak 6 orang (7,8%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%).

Tabel 4.8 Perawat dapat bekerjasama dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	35	45.5
Setuju	34	44.2
Tidak Ada Pendapat	8	10.4
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Etos Kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (45,5%), setuju sebanyak 34 orang (44,2%), dan tidak ada pendapat sebanyak 8 orang (10,4%) serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.9 Perawat melaksanakan tugas dengan jujur

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	41	53.2
Setuju	29	37.7
Tidak Ada Pendapat	6	7.8
Tidak Setuju	1	1.3
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Etos Kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 41 orang (53,2%), setuju sebanyak 29 orang (37,7%), tidak ada pendapat sebanyak 6 orang (7,8%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%).

Tabel 4.10 Perawat melaksanakan tugasnya dengan cermat sehingga pekerjaan tidak salah atau terjadi kecerobohan

	Frequency	Percent
Setuju	36	46.8
Sangat Setuju	21	27.3
Tidak Ada Pendapat	15	19.5
Tidak Setuju	3	3.9
Sangat Tidak Setuju	2	2.6
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Etos Kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (46,8%), sangat setuju sebanyak 21 orang (27,3%), tidak ada pendapat sebanyak 15 orang (19,5%), tidak setuju sebanyak 3 orang (3,9%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%).

Tabel 4.11 Diantara Perawat selalu mengutamakan adanya persatuan sehingga pekerjaan dapat ditanggulangi bersama

	Frequency	Percent
Setuju	32	41.6
Sangat Setuju	24	31.2
Tidak Ada Pendapat	16	20.8
Tidak Setuju	4	5.2
Sangat Tidak Setuju	1	1.3
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Etos Kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (41,6%), sangat setuju sebanyak 24 orang (31,2%), tidak ada pendapat sebanyak 16 orang (20,8%), tidak setuju sebanyak 4 orang (5,2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%).

Tabel 4.12 Perawat dalam melaksanakan tugas akan selalu dalam kesatuan tugas yang sama walaupun berbeda pendapat namun tetap melaksana tugas dengan baik

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	42	54.5
Setuju	18	23.4
Tidak Ada Pendapat	11	14.3
Tidak Setuju	5	6.5
Sangat Tidak Setuju	1	1.3
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Etos Kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 orang (54,5%), setuju sebanyak 18 orang (23,4%), tidak ada pendapat sebanyak 11 orang (14,3%), tidak setuju sebanyak 5 orang (6,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%).

2) Variabel *Reward* (X2)

Tabel 4.13 Rumah sakit Memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja terbaik perawat

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	31	40.3
Setuju	20	26.0
Tidak Ada Pendapat	16	20.8
Tidak Setuju	8	10.4
Sangat Tidak Setuju	2	2.6
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Reward, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (40,3%), setuju sebanyak 20 orang (26%), tidak ada pendapat sebanyak 16 orang (20,8%), tidak setuju sebanyak 8 orang (10,4%), serta responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%).

Tabel 4.14 Rumah sakit telah membayar gaji sesuai tingkat kebutuhan perawat

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	39	50.6
Setuju	20	26.0
Tidak Ada Pendapat	9	11.7

Tidak Setuju	6	7.8
Sangat Tidak Setuju	3	3.9
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Reward, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (50,6%), setuju sebanyak 20 orang (26%), tidak ada pendapat sebanyak 9 orang (11,7%), tidak setuju sebanyak 6 orang (7,8%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (3,9%).

Tabel 4.15 Rumah sakit memberikan kebebasan bekerja tanpa perlu diawasi dengan ketat

	Frequency	Percent
Setuju	32	41.6
Sangat Setuju	25	32.5
Tidak Ada Pendapat	15	19.5
Tidak Setuju	4	5.2
Sangat Tidak Setuju	1	1.3
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Reward, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (41,6%), sangat setuju sebanyak 25 orang (32,5%), tidak ada pendapat sebanyak 15 orang (19,5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (5,2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%).

Tabel 4.16 Rumah sakit memberikan kesempatan bagi perawat untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	44	57.1
Setuju	17	22.1
Tidak Ada Pendapat	11	14.3
Tidak Setuju	4	5.2
Sangat Tidak Setuju	1	1.3
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Reward, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 orang (57,1%), setuju sebanyak 17 orang (22,1%), tidak ada pendapat

sebanyak 11 orang (14,3%), tidak setuju sebanyak 4 orang (5,2%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%).

Tabel 4. Rumah sakit telah membayar gaji sesuai dengan prestasi kerja, dan tanggung jawab Perawat

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	32	41.6
Setuju	18	23.4
Tidak Ada Pendapat	17	22.1
Tidak Setuju	7	9.1
Sangat Tidak Setuju	3	3.9
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Reward, 2019

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (41,6%), setuju sebanyak 18 orang (23,4%), tidak ada pendapat sebanyak 17 orang (22,1%), tidak setuju sebanyak 7 orang (9,1%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (3,9%).

Tabel 4.18 Rumah sakit mengikutsertakan setiap perawat dalam asuransi kesehatan

	Frequency	Percent
Setuju	42	54.5
Sangat Setuju	24	31.2
Tidak Ada Pendapat	9	11.7
Tidak Setuju	2	2.6
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Reward, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 42 orang (54,5%), sangat setuju sebanyak 24 orang (31,2%), tidak ada pendapat sebanyak 9 orang (11,7%), tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.19 Rumah sakit memberikan fasilitas liburan/rekreasi bagi setiap perawat yang berprestasi

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	35	45.5
Setuju	34	44.2
Tidak Ada Pendapat	8	10.4
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Reward, 2019

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (45,5%), setuju sebanyak 34 orang (44,2%), tidak ada pendapat sebanyak 8 orang (10,2%) serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.20 Rumah sakit mengumumkan perawat terbaik setiap tahun atau pada acara-acara tertentu

	Frequency	Percent
Setuju	30	39.0
Sangat Setuju	23	29.9
Tidak Ada Pendapat	16	20.8
Tidak Setuju	5	6.5
Sangat Tidak Setuju	3	3.9
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Reward, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (39%), sangat setuju sebanyak 23 orang (29,9%), tidak ada pendapat sebanyak 16 orang (20,8%), tidak setuju sebanyak 5 orang (6,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (3,9%).

Tabel 4.21 Rumah sakit memberikan promosi jabatan kepada Perawat yang berprestasi

	Frequency	Percent
Setuju	33	42.9
Sangat Setuju	18	23.4
Tidak Ada Pendapat	15	19.5
Tidak Setuju	9	11.7
Sangat Tidak Setuju	2	2.6
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Reward, 2019

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (42,9%), sangat setuju sebanyak 18 orang (23,4%), tidak ada pendapat sebanyak 15 orang (19,5%), tidak setuju sebanyak 9 orang (11,7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%).

Tabel 4.22 Pimpinan memberikan pujian dan penghargaan kepada Perawat yang berprestasi

	Frequency	Percent
Setuju	34	44.2
Sangat Setuju	31	40.3
Tidak Ada Pendapat	9	11.7
Tidak Setuju	3	3.9
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Reward, 2019

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (44,2%), sangat setuju sebanyak 31 orang (40,3%), tidak ada pendapat sebanyak 9 orang (11,7%), tidak setuju sebanyak 3 orang (3,9%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

3) Variabel *Punishment* (X3)

Tabel 4.23 Setiap Perawat Harus Mematuhi Tata Tertib Yang Diberlakukan Di Rumah Sakit Jika Tidak Maka Perawat Diberikan Sanksi

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	31	40.3
Setuju	20	26.0
Tidak Ada Pendapat	16	20.8
Tidak Setuju	8	10.4
Sangat Tidak Setuju	2	2.6
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Punishment, 2019

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (40,3%), setuju sebanyak 20 orang (26%), tidak ada pendapat sebanyak 16 orang (20,8%), tidak setuju sebanyak 8 orang (10,4%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%).

Tabel 4.24 Setiap Perawat Diperintahkan Untuk Patuh Dapat Melaksanakan Tugas Secara Profesional

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	39	50.6
Setuju	20	26.0
Tidak Ada Pendapat	9	11.7
Tidak Setuju	6	7.8
Sangat Tidak Setuju	3	3.9
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Punishment, 2019

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (50,6%), setuju sebanyak 20 orang (26%), tidak ada pendapat sebanyak 9 orang (11,7%), tidak setuju sebanyak 6 orang (7,8%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (3,9%).

Tabel 4.25 Setiap Larangan Yang Sudah Dikeluarkan Oleh Pimpinan Wajib Dipatuhi Oleh Seluruh Perawat dan Jika Tidak Maka Perawat Akan Dikenai Sanksi Tegas

	Frequency	Percent
Setuju	32	41.6
Sangat Setuju	25	32.5
Tidak Ada Pendapat	15	19.5
Tidak Setuju	4	5.2
Sangat Tidak Setuju	1	1.3
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Punishment, 2019

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (41,6%), sangat setuju sebanyak 25 orang (32,5%), tidak ada pendapat sebanyak 15 orang (19,5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (5,2%) serta responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%).

Tabel 4.26 Peraturan Yang Dikeluarkan Oleh Rumah Sakit Mengandung Unsur Paksaan Bagi Perawat

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	41	53.2
Setuju	29	37.7
Tidak Ada Pendapat	6	7.8
Tidak Setuju	1	1.3
Total	77	100.0

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 41 orang (53,2%), setuju sebanyak 29 orang (37,7%), tidak ada pendapat sebanyak 6 orang (7,8%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.27 Seluruh Perawat Wajib Disiplin Dalam Bekerja Baik Jam Masuk, Pelaksanaan Tugas dan Jam Pulang Kerja

	Frequency	Percent
Setuju	36	46.8
Sangat Setuju	21	27.3
Tidak Ada Pendapat	15	19.5
Tidak Setuju	3	3.9
Sangat Tidak Setuju	2	2.6
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Punishment, 2019

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (48,6%), sangat setuju sebanyak 21 orang (27,5%), tidak ada pendapat sebanyak 15 orang (19,5%), tidak setuju sebanyak 3 orang (3,9%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%).

Tabel 4.28 Atasan Memberikan Kata-Kata Teguran Kepada Perawat Yang Terlambat Sampai Di Kantor

	Frequency	Percent
Setuju	36	46.8
Sangat Setuju	21	27.3
Tidak Ada Pendapat	15	19.5
Tidak Setuju	3	3.9
Sangat Tidak Setuju	2	2.6
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Punishment, 2019

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (48,6%), sangat setuju sebanyak 21 orang (27,5%), tidak ada pendapat sebanyak 15 orang (19,5%), tidak setuju sebanyak 3 orang (3,9%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%).

Tabel 4.29 RS Memberikan Surat Peringatan Kepada Perawat Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin Kerja

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	32	41.6
Setuju	25	32.5
Tidak Ada Pendapat	15	19.5
Tidak Setuju	4	5.2
Sangat Tidak Setuju	1	1.3
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Punishment, 2019

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (41,6%), setuju sebanyak 25 orang (32,5%), tidak ada pendapat sebanyak 15 orang (19,5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (5,2%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%).

Tabel 4.30 RS Memberikan Sanksi Pemotongan Gaji/Tunjangan Kepada Perawat Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin Kerja

	Frequency	Percent
Setuju	37	48.1
Sangat Setuju	30	39.0
Tidak Ada Pendapat	9	11.7
Tidak Setuju	1	1.3
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Punishment, 2019

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (48,1%), sangat setuju sebanyak 30 orang (39%), tidak ada pendapat sebanyak 9 orang (11,7%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%) serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.31 RS Memberikan Skorsing Berupa Pembebasan Tugas Bahkan Pengusulan Pemecatan Kepada Perawat Yang Melakukan Pelanggaran Indisiplinier

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	36	46.8
Setuju	21	27.3
Tidak Ada Pendapat	15	19.5
Tidak Setuju	4	5.2
Sangat Tidak Setuju	1	1.3
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Punishment, 2019

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (46,8%), setuju sebanyak 21 orang (27%), tidak ada pendapat sebanyak 15 orang (19,5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (5,2%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju hanya 1 orang (1,3%).

Tabel 4.32 Pimpinan Akan Melakukan Pemanggilan dan Menghadapkan Pada Sidang Kode Etik Jika Perawat Melakukan Pelanggaran Yang Tugas Keperawatan

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	36	46.8
Setuju	21	27.3
Tidak Ada Pendapat	15	19.5
Tidak Setuju	4	5.2
Sangat Tidak Setuju	1	1.3
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Punishment, 2019

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (46,8%), setuju sebanyak 21 orang (27%), tidak ada pendapat sebanyak 15 orang (19,5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (5,2%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju hanya 1 orang (1,3%).

4) Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.33 Perawat dapat menyelesaikan tugas dengan benar

	Frequency	Percent
Setuju	36	46.8
Sangat Setuju	35	45.5
Tidak Ada Pendapat	5	6.5
Tidak Setuju	1	1.3
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (48,6%), sangat setuju sebanyak 35 orang (45,5%), tidak ada pendapat sebanyak 5 orang (6,5%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%) serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.34 Perawat dapat menyelesaikan beberapa tugas dengan detail

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	40	51.9
Setuju	18	23.4
Tidak Ada Pendapat	14	18.2
Tidak Setuju	4	5.2
Sangat Tidak Setuju	1	1.3
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja,2019

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang (51,9%), setuju sebanyak 18 orang (23,4%), tidak ada pendapat sebanyak 14 orang (18,2%), tidak setuju sebanyak 4 orang (5,2%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%).

Tabel 4.35 Perawat menyelesaikan tugasnya tanpa kesalahan

	Frequency	Percent
Setuju	27	35.1
Tidak Ada Pendapat	24	31.2
Sangat Setuju	21	27.3
Tidak Setuju	3	3.9
Sangat Tidak Setuju	2	2.6
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja,2019

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (35,1%), tidak ada pendapat sebanyak 24 orang (31,2%), sangat setuju sebanyak 21 orang (27,3%), tidak setuju sebanyak 3 orang (3,9%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%).

Tabel 4.36 Perawat bekerja dengan sangat hati-hati

	Frequency	Percent
Setuju	30	39.0
Sangat Setuju	23	29.9
Tidak Ada Pendapat	16	20.8
Tidak Setuju	5	6.5
Sangat Tidak Setuju	3	3.9
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja,2019

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (39%), sangat setuju sebanyak 23 orang (29,9%), tidak ada pendapat sebanyak 16 orang (20,8%), tidak setuju sebanyak 5 orang (6,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (3,9%).

Tabel 4.37 Perawat hadir ke kantor tepat waktu

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	42	54.5
Setuju	17	22.1
Tidak Ada Pendapat	8	10.4
Tidak Setuju	7	9.1
Sangat Tidak Setuju	3	3.9
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja,2019

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 orang (54,5%), setuju sebanyak 17 orang (22,1%), tidak ada pendapat sebanyak 8 orang (10,4%), tidak setuju sebanyak 7 orang (9,1%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (3,9%).

Tabel 4.38 Perawat dapat menyelesaikan tugas yang mendadak atau urgensi

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	44	57.1
Setuju	17	22.1
Tidak Ada Pendapat	11	14.3
Tidak Setuju	4	5.2
Sangat Tidak Setuju	1	1.3
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja,2019

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 orang (57,1%), setuju sebanyak 17 orang (22,1%), tidak ada pendapat sebanyak 11 orang (22,1%), tidak setuju sebanyak 4 orang (5,2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%).

Tabel 4.39 Pekerjaan Yang Perawat Lakukan Harus Efektif dan Seefisien Mungkin

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	35	45.5
Setuju	17	22.1
Tidak Ada Pendapat	16	20.8
Tidak Setuju	7	9.1
Sangat Tidak Setuju	2	2.6
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja,2019

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (45,5%), setuju sebanyak 17 orang (22,1%), tidak ada pendapat sebanyak 16 orang (20,8%), tidak setuju sebanyak 7 orang (9,1%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%).

Tabel 4.40 Perawat Menggunakan Alat Kerja Dengan Efektif dan Efisien

	Frequency	Percent
Setuju	42	54.5
Sangat Setuju	24	31.2
Tidak Ada Pendapat	9	11.7
Tidak Setuju	2	2.6
Total	77	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja,2019

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 42 orang (54,5%), sangat setuju sebanyak 24 orang (31,2%), tidak ada pendapat sebanyak 9 orang (11,7%), tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji validitas (Uji keabsahan)

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka diperlukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap Valid.

Tabel 4.41 Validitas Variabel

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	142.43	382.748	.597	.943
X1_2	142.61	389.109	.564	.944
X1_3	142.78	385.201	.630	.943
X1_4	142.26	398.037	.475	.944
X1_5	142.18	392.730	.646	.943
X1_6	142.69	385.981	.664	.943
X1_7	142.65	389.889	.557	.944
X1_8	142.38	391.448	.464	.944
X2_1	142.70	382.870	.611	.943
X2_2	142.49	382.806	.607	.943
X2_3	142.62	389.264	.574	.943
X2_4	142.32	391.117	.487	.944
X2_5	142.71	382.970	.586	.943
X2_6	142.47	394.594	.557	.944
X2_7	142.26	398.037	.475	.944
X2_8	142.77	384.550	.616	.943
X2_9	142.88	388.499	.527	.944
X2_10	142.40	399.507	.341	.945
X3_1	142.70	382.870	.611	.943
X3_2	142.49	382.806	.607	.943
X3_3	142.62	389.264	.574	.943
X3_4	142.18	392.730	.646	.943
X3_5	142.69	385.981	.664	.943
X3_6	142.77	385.760	.538	.944
X3_7	142.53	389.357	.542	.944
X3_8	142.36	395.945	.517	.944
X3_9	142.48	396.753	.337	.945
X3_10	142.81	393.922	.455	.944
Y1	142.25	394.846	.595	.944
Y2	142.42	390.272	.500	.944
Y3	142.81	385.448	.645	.943
Y4	142.77	384.550	.616	.943
Y5	142.47	383.042	.584	.943
Y6	142.32	391.117	.487	.944
Y7	142.62	380.659	.661	.943
Y8	142.47	394.594	.557	.944

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20.00, 2019

Dari tabel 4.41 di atas diketahui nilai ke semua butir pernyataan (item 1 sampai dengan 36) yang terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* memiliki nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah *valid* (sah), sedangkan signifikan dari data sendiri berdasarkan jumlah N atau responden 77 pada *degree of freedom* (df) atau derajat kebebasan (dk) 0,05 atau 5%, r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), setelah dilihat tabel r didapat bahwa $r_{tabel} = 0,224$ maka nilai seluruh r_{hitung} yang terlihat pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,224 dengan demikian dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan valid dan signifikan.

2) Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar (>) **0,60**. Reliabilitas dari pernyataan kuisioner yang diajukan kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan berikut ini :

Tabel 4.42 Reliabilitas Variabel

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	36

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20.00,2019

Pada tabel 4.42 di atas di atas didapat *cronbach's Alpha* sebesar **0,945**. Seluruh nilai *cronbach's Alpha* pada setiap variabel $0,945 > 0,60$ sehingga dapat

disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang telah disajikan pada responden adalah bisa diterima dan handal.

5. Uji Asumsi Klasik

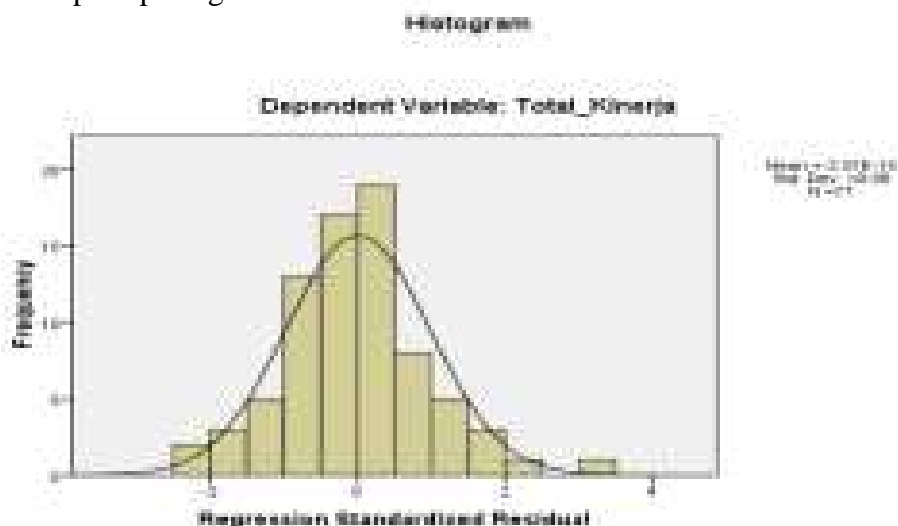
Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Histogram kurva normal

Normalitas data dapat ditentukan berdasarkan gambar histogram kurva normal seperti pada gambar 4.1 berikut ini :



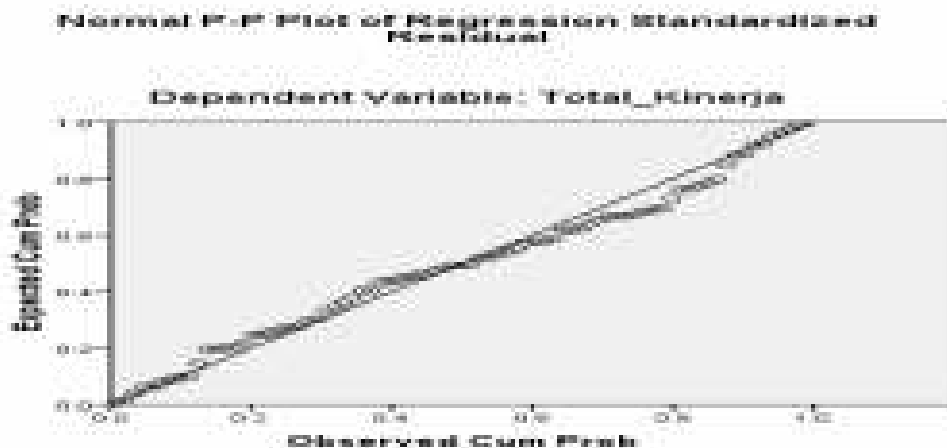
Gambar 4.1 Histogram Kurva Normal

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 20.00, 2019

Bentuk gambar kurva pada gambar 4.1 diatas dikatakan memiliki data berdistribusi normal karena memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

b) P-P Plot

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas data berdasarkan gambar P-P plot adalah seperti pada gambar 4.2 berikut ini :



Gambar 4.2 Uji Normalitas P-P plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 20.00,2019

Berdasarkan gambar 4.2 di atas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik – titik dari etos kerja, *reward*, *punishment* dan kinerja menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

c) Uji Kolmogorof Smirnov (K-S)

Uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S), dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai K-S adalah (Asymp. Sig (2 Tailed) > (α) 0,05). Hasil uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S) adalah seperti pada tabel 4.43 berikut ini :

Tabel 4.43 Kolmogrof Smirnov (K-S)

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00695388
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.829
Asymp. Sig. (2-tailed)		.497

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.43 diatas diketahui Asymp. Sig (2 Tailed) $0,497 > (\alpha) 0,05$.

2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah, apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Apabila terjadi saling korelasi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang memiliki korelasi antar sesama variabel sama dengan nol. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS Apabila nilai *VIF* lebih kecil daripada 4 atau 5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Selanjutnya hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.43 berikut:

Tabel 4.44 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total_Punishment	.231	4.321
	Total_Reward	.213	4.687
	Total_Etos_Kerja	.202	4.942

a. Dependent Variable: Total_Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 20.00,2019

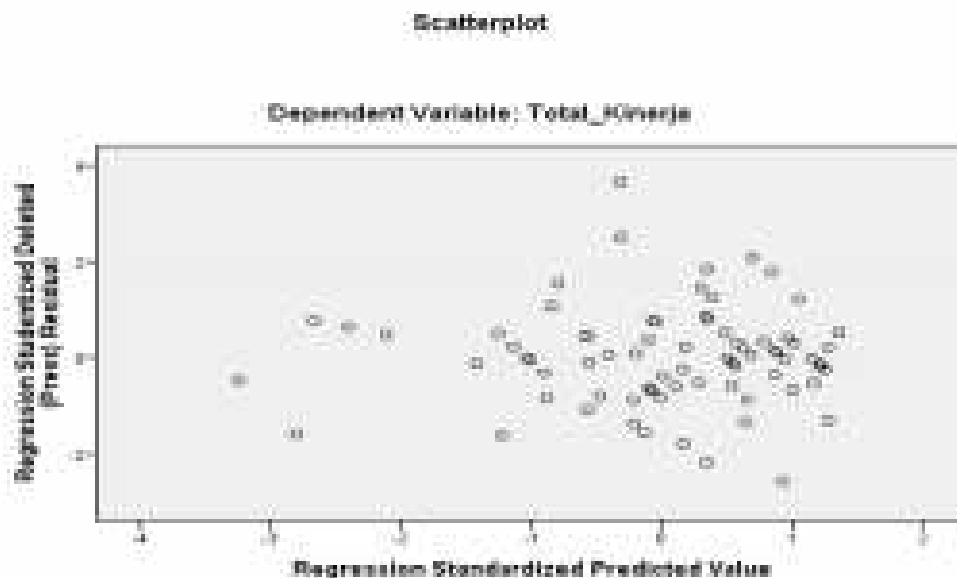
Berdasarkan tabel 4.44 di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi korelasi antar independent variabel karena nilai *VIF* etos kerja $4,321 < 5$, *reward* $4,687 < 5$, dan *punishment* $4,942 < 5$ dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji heterokedastisitas

Mendeteksi apakah ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada *scatterplot* yang dihasilkan dengan menggunakan program SPSS dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- (1) Jika diagram pancar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas.
- (2) Jika diagram pancar tidak membentuk pola atau dengan acak maka regresi mengalami heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dalam gambar 4.3 berikut :



Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20.00,2019

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, terlihat titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya.

6. Uji Regresi Berganda

Tabel 4.45 Model Regresi linier berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.347	1.728		-.201	.841
	Total_Punishment	.051	.082	.061	.620	.537
	Total_Reward	.473	.087	.551	5.421	.000
	Total_Etos_Kerja	.362	.111	.341	3.265	.002

a. Dependent Variable: Total_Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20.00,2019

Berdasarkan tabel 4.45 di atas diperoleh persamaan regresinya adalah :

Kinerja = - 0,347+ 0,362 (X₁) + 0,473 (X₂) + 0,051(X₃) konstanta sebesar - 0,347 menyatakan jika tidak ada variabel bebas atau bernilai 0 maka variabel terikat (kinerja) tetap sebesar - 0,347. Nilai koefisien sebesar 0,362 menunjukkan apabila etos kerja diberikan sebesar 1 satuan nilai akan mempengaruhi nilai kinerja sebesar 0,362, Nilai koefisien sebesar 0,473 menunjukkan apabila *reward* diberikan sebesar 1 satuan nilai akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,473 dan nilai koefisien sebesar 0,051 menunjukkan apabila *punishment* diberikan sebesar 1 satuan nilai akan mempengaruhi kinerja 0,051.

7. Uji Hipotesis

1) Uji pengaruh bersama-sama/simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah etos kerja, *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) 95% atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F hipotesis yang dianjurkan.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan bersama-sama antara independent variabel (etos kerja, *reward* dan *punishment*) terhadap dependen variabel (kinerja).

$H_1 : \text{Minimal } 1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan bersama-sama antara independent variabel (etos kerja, *reward* dan *punishment*) terhadap dependent variabel (kinerja).

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

(a) Tolak hipotesa apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan $F > \alpha 5\%$

(b) Terima hipotesa apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $F \leq \alpha 5\%$

Tabel 4.46 F Hitung

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1595.675	3	531.892	126.840	.000^a
	Residual	306.118	73	4.193		
	Total	1901.792	76			

a. Predictors: (Constant), Total_Etos_Kerja, Total_Punishment, Total_Reward

b. Dependent Variable: Total_Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20.00,2019

Berdasarkan tabel 4.46 di atas diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 126,840 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,73 yang dapat dilihat pada α 5 % (lihat lampiran tabel F), dengan tingkat signifikan 0,000 dan probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 \leq 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa hipotesa diterima yaitu etos kerja, *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat.

2) Uji pengaruh sebagian/parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengawasan dan etos kerja berpengaruh secara parsial/sebagian dan signifikan terhadap kinerja perawat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) 95% atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji t hipotesis yang dianjurkan.

Tabel 4.47 Hasil uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.347	1.728		-.201	.841
	Total_Punishment	.051	.082	.061	.620	.537
	Total_Reward	.473	.087	.551	5.421	.000
	Total_Etos_Kerja	.362	.111	.341	3.265	.002

a. Dependent Variable: Total_Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20.00,2019

(1) Pengaruh etos kerja terhadap kinerja perawat

$H_0 : \beta_1 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

(a) Tolak hipotesa apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5 %

(b) Terima hipotesa apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t \leq \alpha$ 5 %

Berdasarkan tabel 4.47 di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,265 > t_{tabel} 1,666 dan nilai probabilitas signifikan $0,002 \leq 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa hipotesa diterima yakni ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja perawat.

(2) Pengaruh *reward* terhadap kinerja perawat

$H_0 : \beta_2 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

(a) Tolak hipotesa apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5 %

(b) Terima hipotesa apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t \leq \alpha$ 5 %

Berdasarkan tabel 4.47 di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 5,421 > t_{tabel} 1,666 dan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa hipotesa diterima yang artinya ada pengaruh *reward* terhadap kinerja perawat.

(3) Pengaruh *punishment* terhadap kinerja perawat

$H_0 : \beta_2 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

(a) Tolak hipotesa apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5 %

(b) Terima hipotesa apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t \leq \alpha$ 5 %

Berdasarkan tabel 4.47 di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 0,620 < t_{tabel} 1,666 dan nilai probabilitas signifikan $0,537 > 0,05$, maka dapat dikatakan

bahwa hipotesa ditolak yang artinya tidak ada pengaruh *punishment* terhadap kinerja perawat.

8. Uji pengaruh determinasi

Tabel 4.48 Model Summary

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	N
1	.916 ^a	.839	.832	2.048	36

a. Predictors: (Constant), Total_Etos_Kerja, Total_Punishment, Total_Reward

b. Dependent Variable: Total_Kinerja

Sumber: hasil pengolahan SPSS versi 20.00,2019

Berdasarkan tabel 4.48 di atas terlihat bahwa besarnya R Square sebesar 0,83,9 berarti 83,9% variasi kinerja perawat yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen etos kerja, *reward* dan *punishment*. Sedangkan sisanya (100 % - 83,9% = 16,1%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model penelitian.

B. Pembahasan

Penelitian tentang Pengaruh Etos Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan Tahun 2019 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. Pirngadi kota Medan tahun 2019

Secara parsial etos kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai thitung 3,265 > ttabel 1,666 dan nilai probabilitas signifikan $0,002 \leq 0,05$. Moehariono (2014: 35) mengatakan bahwa etos kerja merupakan “Selera bekerja seseorang atau sebuah kelompok yang memperlihatkan adanya semangat untuk berprestasi dan berkolaborasi sehingga secara riil dapat memperoleh hasil nyata

dan memberikan kontribusi dalam kemajuan organisasi dan bangsanya” berdasarkan pendapat ini maka diketahui bahwa etos kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan dimana prestasi kerja atau kinerja menurut Mangkunegara (2015:10) adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karina Dewi (2015) yang menemukan hasil penelitian ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Cutting PT Morich Indo Fashion Ungaran.

2. Penghargaan (*Reward*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. Pirngadi kota Medan tahun 2019

Variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan nilai t_{hitung} 5,421 > t_{tabel} 1,666 dan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$. Manullang (dalam Rahmatika, 2017:21) memberikan pengertian *reward* adalah “sarana motivasi yang menimbulkan daya dorong dan merupakan salah satu bentuk penghargaan yang dihubungkan dengan perolehan prestasi kerja karyawan dan diberikan baik dalam bentuk uang ataupun penghargaan yang ditetapkan berdasarkan prestasi dalam sebuah organisasi maka semakin tinggi prestasi kerja seorang karyawan akan semakin besar pula *reward* yang diberikan” berdasarkan pendapat ini jelas diketahui bahwa *reward* atau penghargaan dikaitkan atau dihubungkan dengan prestasi kerja seorang individu dengan demikian jelas bahwa *reward* memberikan kontribusi terhadap kinerja perawat karena tanpa *reward* maka dapat dipastikan bahwa kinerja perawat akan menurun dan hal ini diperkuat dengan nilai regresi *reward* yang tinggi yakni 0,473 terhadap kinerja.

3. Hukuman (*Punishment*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. Pirngadi kota Medan tahun 2019

Variabel *punishment* sebagai variabel yang diasumsikan memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan Tahun 2019 ternyata dalam hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh sama sekali karena berdasarkan hasil t_{hitung} dengan nilai $0,620 < \text{nilai } t_{tabel} 1,666$ dan probabilitas signifikan $0,537 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh *punishment* terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ading Sunarto, et.al (2017) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. Tidak ada pengaruh *punishment* terhadap kinerja dapat saja terjadi karena perbedaan peraturan-peraturan yang diterapkan dalam organisasi privat dan organisasi publik, dimana pada umumnya organisasi privat lebih ketat dalam aturan dibanding organisasi publik yang dalam pembuatan peraturan wajib merujuk kepada peraturan perundang-undangan kepegawaian yang berlaku.

4. Etos kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. Pirngadi kota Medan Tahun 2019

Etos kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan Tahun 2019, terlihat dari hasil uji f yang menunjukkan nilai $F_{hit} 126,840 > F_{tabel} 2,73$ dan $sig 0,000 \leq 0,05$. hal ini mempertegas bahwa kinerja memang dipengaruhi oleh faktor etos kerja, *reward* dan *punishment* karena dengan etos kerja yang dimiliki seorang perawat maka

perawat tersebut akan dengan secara sungguh-sungguh melakukan tugas-tugas yang menjadi bagian pekerjaannya begitu juga dengan *reward* dan *punishment* merupakan variabel yang dapat memberikan dorongan dan dukungan bagi kinerja perawat.

Nilai determinasi etos kerja, *reward* dan *punishment* yang mempengaruhi kinerja perawat adalah sebesar 83,9 % yang dapat diartikan bahwa etos kerja, *reward* dan *punishment* sangat mempengaruhi kinerja perawat dan sisanya sebesar 16,1 % dipengaruhi faktor lain diluar dari penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Etos Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Pringadi Kota Medan Tahun 2019, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai $t_{hitung} 3,265 > t_{tabel} 1,666$ dan nilai probabilitas signifikan $0,002 \leq 0,05$.
2. Variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai $t_{hitung} 5,421 > t_{tabel} 1,666$ dan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Variabel *punishment* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai $0,620 < \text{nilai } t_{tabel} 1,666$ dan probabilitas signifikan $0,537 > 0,05$.
4. Etos kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Perawat RSUD Dr. Pringadi Kota Medan Tahun 2019 dengan nilai $F_{hit} 126,840 > F_{tabel} 2,73$ dan $sig 0,000 \leq 0,05$ dan nilai determinasi sebesar 83,9 % yang dapat diartikan bahwa etos kerja, *reward* dan *punishment* sangat mempengaruhi kinerja perawat dan sisanya sebesar 16,1 % dipengaruhi faktor lain diluar dari penelitian ini.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan untuk pihak-pihak yang berkepentingan yaitu:

1. Pihak manajemen rumah sakit harus memberikan peningkatan etos kerja kepada para perawat dengan memberikan pemahaman arti penting pelayanan kesehatan bagi masyarakat.
2. Pihak manajemen harus memberikan *reward* dalam bentuk pemberian piagam penghargaan, bonus dalam bentuk uang atau diberikan hak libur kerja kepada para perawat karena memiliki kinerja terbaik dan penilaian kinerja dilakukan dalam setahun sekali.
3. Pihak manajemen perlu melakukan pengawasan yang lebih cenderung menggunakan pendekatan preventif dengan selalu memberikan pemahaman bekerja secara profesional.
4. Pihak manajemen harus benar-benar memberikan hukuman yang tegas bagi karyawan yang melakukan kesalahan walaupun itu adalah perawat yang sudah lama bekerja pada rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Anoraga, P. (2011). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja Panduan Manjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YPKN.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metodelogi penelitian, Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Citapustaka Media.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Moorhead G, G. R. (2014). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mu'ah, M. d. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Pongoh, S. (2013). *Etos Kerja Guru (Faktor Yang Mempengaruhi Dan Dipengaruhi)*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed method)*. Bandung: Alfabeta.

JURNAL

Aspan, H., Milanie, F., & Sari, A. K. The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College).

Aspan, H., E.S. Wahyuni, A. Prabowo, A.N. Zahara, I.N. Sari, Mariyana. (2020). "Individual Characteristics and Job Characteristics on Work Effectiveness in the State-Owned Company: the Moderating Effect of Emotional Intelligence". *International Journal of Innovation, Creativity and Change (IJICC)*, Volume 13 Issue 6, pp. 761-774.

Aspan, H., E.S. Wahyuni, S. Effendy, S. Bahri, M.F. Rambe, dan F.B. Saksono. (2019). "The Moderating Effect of Personality on Organizational Citizenship Behavior: The Case of University Lecturers". *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, Volume 8 No. 2S, pp. 412-416.

Aspan, H. (2021). "Legal Basis for the Implementation of Work from Home Amid The COVID-19 Pandemic in Indonesia". *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, e-ISSN 2415-6248, Volume 6 Issue 4, pp. 116 – 121.

Aspan, H. (2020). "The Role of Notaries in the Registration of the Establishment of Commanditaire Vennootschap (CV) through the Business Entity Administration System". *Scholar International Journal of Law, Crime, and Justice*, e-ISSN 2617-3484, Volume 3 Issue 12, pp. 463-467.

Dewi, K. (2015). Pengaruh etos kerja, insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Departemen Cutting PT Morich Indo Fashion Ungaran.

Daniel, Laetitia, & Paul. (2011). *Reward, Punishment, and Cooperation: A Meta Analysis*. *Research Collection School of Social Sciences*.

El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart, Deli Serdang Regency, North Sumatera.

El Fikri, M., & Dewi Nurmasari Pane, R. A. (2020). Factors Affecting Readers' Satisfaction in "Waspada" Newspapers: Insight from Indonesia. *Indexing and Abstracting*.

- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Fajar, H. (2018). pengaruh pemberian penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan PT Difa Kreasi. *Ilmu Manajemen & Bisnis*, 4.
- Fauzi, D. (2016). *Reward Dan Punishment Sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan Pada PT. Zarindah Perdana Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Hardiansyah, R. O. (2017). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hidayat, F. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Lisa Oktaviana, C. I. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sriti Berdikari Cargo Express Di Sidoarjo. *Manajemen Branchmarck*.
- Ndungu, D. N. (2017). The Effects of *Rewards* and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University, Kenya. *Global Journals Inc*.
- Omisore, B. O., & Adeleke, O. (2015). Work Ethics, Values, Attitudes and Performance in the Nigerian Public Service: Issues, Challenges and the Way Forward. *Journal of Public Administration and Governance*.
- Pramarta, A. (2016). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Azasi Manusia*. Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM.
- Rahmatika, N. P. (2017). *Pengaruh Program Reward dan Punishment Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Pegawai Menurut Perspektif Ekonomi Islam*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.

RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. JUMANT, 12(2), 30-44.

Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).

Saputra, R. A. (2018). Analysis Of The Application Of Work Ethic To The Government If Kamanga Dua Village Tompaso District Work Ethic.

Stela Timbuleng, J. S. (2015). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja. *EMBA*, 2.

Sunarto, A. (2017, Juli 3). Pengaruh *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. *Membangun paradigma Kehidupan Melalui Multidisiplin Ilmu*, pp. 323-327.

**PENGARUH ETOS KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP
KINERJA PERAWAT RSUD. Dr. PIRNGADI KOTA MEDAN**

A. Petunjuk Pengisian

1. Mohon bantuan bapak / Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Bapak/ibu cukup menjawab sesuai yang bapak/ibu alami dan rasakan dalam menjalankan tugasnya.
4. Jawaban kuesioner ini hanya untuk tujuan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.
5. Jawaban bapak/ibu dijamin kerahasiaanya.

Tabel Bobot Kuesioner Menurut Skala Likert

Bobot	Pilihan	Keterangan
1	STS	Sangat Tidak Setuju
2	TS	Tidak Setuju
3	TAP	Tidak Ada Pendapat
4	S	Setuju
5	SS	Sangat Setuju

B. Data Responden

1. JENIS KELAMIN

- Perempuan
 Laki-Laki

2. USIA

- < 20 tahun
 21 - 30 tahun
 31 - 40 tahun
 41 - 50 tahun
 > 50 tahun

3. PENDIDIKAN TERAKHIR

- SMK
 Akademi/Diploma
 S1

4. MASA KERJA

- < 2 Tahun
 2-5 Tahun
 5-10 Tahun
 > 10 Tahun

C. VARIABEL ETOS KERJA

No.	Pernyataan Indikator Etos Kerja (X1)	Pilihan Jawaban				
		SS	S	TAP	TS	STS
1.	Perawat setia dan taat atas perintah atasan					
2.	Perawat tidak akan meninggalkan tugas pekerjaan untuk hal – hal lain sebelum tugas tersebut selesai					
3.	Dalam melaksanakan tugas Perawat mengerjakan dengan sungguh-sungguh					
4.	Perawat dapat bekerjasama dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu					
5.	Perawat melaksanakan tugas dengan jujur					
6.	Perawat melaksanakan tugasnya dengan cermat sehingga pekerjaan tidak salah atau terjadi kecerobohan					
7.	Diantara Perawat selalu mengutamakan adanya persatuan sehingga pekerjaan dapat ditanggulangi bersama					
8.	Perawat dalam melaksanakan tugas akan selalu dalam kesatuan tugas yang sama walaupun berbeda pendapat namun tetap melaksana tugas dengan baik					

D. VARIABEL REWARD

Pernyataan Indikator Reward (X2)		SS	S	TAP	TS	STS
1.	Rumah sakit Memberikan penghargaan atas pencapain kinerja terbaik perawat					
2.	Rumah sakit telah membayar gaji sesuai tingkat kebutuhan perawat					
3.	Rumah sakit memberikan kebebasan bekerja tanpa perlu diawasi dengan ketat					
4.	Rumah sakit memberikan kesempatan bagi perawat untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi					

5.	Rumah sakit telah membayar gaji sesuai dengan prestasi kerja, dan tanggung jawab Perawat					
6.	Rumah sakit mengikutsertakan setiap perawat dalam asuransi kesehatan					
7.	Rumah sakit memberikan fasilitas liburan/rekreasi bagi setiap perawat yang berprestasi					
8.	Rumah sakit mengumumkan perawat terbaik setiap tahun atau pada acara-acara tertentu					
9.	Rumah sakit memberikan promosi jabatan kepada Perawat yang berprestasi					
10.	Pimpinan memberikan pujian dan penghargaan kepada Perawat yang berprestasi					

E. VARIABEL PUNISHMENT

Pernyataan Indikator Punishment (X3)		SS	S	TAP	TS	STS
1.	Setiap perawat harus mematuhi tata tertib yang diberlakukan di Rumah Sakit jika tidak maka perawat diberikan sanksi					
2.	Setiap perawat diperintahkan untuk patuh dapat melaksanakan tugas secara profesional					
3.	Setiap larangan yang sudah dikeluarkan oleh pimpinan wajib dipatuhi oleh seluruh perawat dan jika tidak maka perawat akan dikenai sanksi tegas					
4.	Peraturan yang dikeluarkan oleh Rumah Sakit mengandung unsur paksaan bagi perawat					
5.	Seluruh perawat wajib disiplin dalam bekerja baik jam masuk, pelaksanaan tugas dan jam pulang kerja					
6.	Atasan memberikan kata-kata teguran kepada perawat yang terlambat sampai di kantor					

7.	RS memberikan surat peringatan kepada perawat yang melakukan pelanggaran disiplin kerja					
8.	RS memberikan sanksi pemotongan gaji/tunjangan kepada perawat yang melakukan pelanggaran disiplin kerja					
9.	RS memberikan skorsing berupa pembebasan tugas bahkan pengusulan pemecatan kepada perawat yang melakukan pelanggaran indisciplinier					
10.	Pimpinan akan melakukan pemanggilan dan menghadapkan pada sidang kode etik jika perawat melakukan pelanggaran pada tugas keperawatan					

F. VARIABEL KINERJA

Pernyataan Indikator Kinerja (Y)		SS	S	TAP	TS	STS
1.	Perawat dapat menyelesaikan tugas dengan benar					
2.	Perawat dapat menyelesaikan beberapa tugas dengan detail					
3.	Perawat menyelesaikan tugasnya tanpa kesalahan					
4.	Perawat bekerja dengan sangat hati-hati					
5.	Perawat hadir ke kantor tepat waktu					
6.	Perawat dapat menyelesaikan tugas yang mendadak atau urgensi					
7.	Pekerjaan yang perawat lakukan harus efektif dan seefisien mungkin					
8.	Perawat menggunakan alat kerja dengan efektif dan efisien.					

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

No. Res	K.responden				Etos Kerja (X1)								Reward (X2)										Punishment (X3)										Kinerja (Y)											
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1	1	2	2	1	5	3	3	4	5	5	3	5	33	4	5	3	5	4	5	4	3	2	2	37	4	5	3	5	5	4	3	5	5	4	43	5	5	5	3	5	5	5	5	38
2	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	45	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	46	5	4	5	5	5	4	5	5	38
3	1	2	2	1	5	5	4	3	5	5	4	5	36	4	5	5	5	5	3	5	4	3	44	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
4	1	2	2	2	5	4	5	5	5	4	4	5	37	3	5	4	5	3	5	5	5	2	4	41	3	5	4	5	4	3	4	4	5	4	41	5	5	4	5	5	5	3	5	37
5	1	2	2	2	5	5	5	4	5	1	4	4	33	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	44	4	5	4	5	1	4	4	4	5	1	37	5	5	1	5	5	5	5	5	36
6	1	2	2	2	5	4	4	5	5	5	4	5	37	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	1	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	3	38	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	45	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	3	4	5	37
8	1	3	3	2	4	4	3	4	5	4	3	2	29	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	40	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44	5	5	4	3	5	5	4	5	36
9	1	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	4	37	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	5	5	4	5	5	38	
10	1	3	2	2	5	5	2	5	5	5	5	4	36	5	5	5	4	5	5	5	1	2	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	1	5	4	5	5	35	
11	1	2	3	2	5	4	5	5	5	4	4	5	37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	45	4	5	4	5	5	5	5	5	38
12	2	2	3	2	5	5	4	4	5	1	5	5	34	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	42	4	5	5	5	1	4	5	5	5	5	44	4	5	1	4	5	5	4	5	33
13	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	43	2	5	5	5	5	2	5	5	3	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	1	2	2	3	5	2	5	5	5	5	2	5	34	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	43	3	5	2	5	5	3	2	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	3	5	38
15	1	3	2	2	5	5	2	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	2	5	5	5	5	37	
16	1	3	2	3	1	5	5	5	5	5	5	5	36	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46	5	1	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	1	5	5	5	36	
17	1	3	2	2	5	5	5	4	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	4	5	5	5	5	5	39	
18	1	3	2	3	5	5	5	4	5	5	5	3	37	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	3	5	5	5	3	5	5	36	
19	1	3	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
20	1	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	3	38	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	3	5	5	5	3	5	5	36	
21	1	2	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	46	5	5	5	4	5	5	5	4	38

22	1	3	3	3	5	2	4	5	5	4	2	5	32	5	5	2	5	5	4	5	4	4	5	44	5	5	2	5	4	5	2	5	4	4	41	5	5	4	4	5	5	5	4	37
23	1	3	3	2	5	5	4	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48	5	5	4	4	5	5	5	4	37
24	1	3	3	2	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	5	4	5	5	5	4	38
25	1	3	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	5	4	5	5	5	4	38
26	1	3	2	2	4	4	4	5	5	4	4	5	35	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45	5	5	4	4	4	5	5	4	36
27	1	3	3	2	5	4	4	5	5	4	4	5	36	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45	5	5	4	4	5	5	5	4	37
28	1	3	3	2	5	4	4	5	5	4	4	2	33	3	5	4	2	3	4	5	4	4	5	39	3	5	4	5	4	3	4	4	5	4	41	5	2	4	4	5	2	3	4	29
29	2	3	3	2	1	4	4	5	5	4	4	4	31	5	1	4	4	5	4	5	4	4	5	41	5	1	4	5	4	5	4	5	5	4	42	5	4	4	4	1	4	5	4	31
30	1	4	3	2	5	4	4	5	5	4	4	5	36	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46	5	5	4	4	5	5	5	4	37
31	1	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	36	1	5	4	5	1	4	4	5	5	4	38	1	5	4	5	4	1	4	4	5	4	37	5	5	4	5	5	5	1	4	34
32	1	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	5	34	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	39	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	40	5	5	4	4	4	5	3	4	34
33	2	4	3	2	5	4	4	5	5	4	4	5	36	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42	5	5	4	4	5	5	4	4	36
34	2	4	2	2	5	4	4	4	5	4	4	5	35	2	5	4	5	2	4	4	4	4	4	38	2	5	4	5	4	2	4	4	5	4	39	4	5	4	4	5	5	2	4	33
35	1	4	2	2	5	4	4	4	5	4	4	5	35	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44	4	5	4	4	5	5	5	4	36
36	2	4	2	3	5	4	4	5	5	4	4	5	36	2	5	4	5	2	4	5	4	4	5	40	2	5	4	5	4	2	4	4	4	5	39	5	5	4	4	5	5	2	4	34
37	1	4	3	2	5	4	4	4	5	4	4	5	35	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43	5	5	4	4	5	5	4	4	36
38	1	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	5	34	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	43	4	5	4	4	5	5	5	4	36
39	1	3	3	2	5	4	4	5	4	4	4	5	35	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	5	4	4	5	5	4	4	35
40	1	3	3	2	5	4	4	5	4	4	4	4	34	2	5	4	4	2	4	5	4	4	5	39	2	5	4	4	4	2	4	4	5	3	37	4	4	4	4	5	4	2	4	31
41	1	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	5	34	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	41	4	5	4	4	4	5	5	4	35
42	1	3	2	3	4	5	4	4	4	4	5	4	34	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	39	3	4	5	4	4	3	5	4	4	3	39	4	4	4	4	4	4	3	4	31
43	1	3	2	2	5	4	4	5	4	5	4	4	35	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	41	3	5	4	4	5	3	4	3	1	3	35	4	4	5	4	5	4	3	4	33
44	1	2	2	2	4	5	4	4	4	5	5	4	35	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	39	3	4	5	4	5	3	5	4	4	3	40	4	4	5	4	4	4	3	4	32
45	1	2	2	2	3	1	4	5	4	3	1	5	26	4	3	1	5	4	4	5	4	4	5	39	4	3	1	4	3	4	1	4	4	3	31	4	5	3	4	3	5	4	4	32
46	1	2	2	2	5	3	3	5	4	4	3	4	31	3	5	3	4	3	3	5	3	3	5	37	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	36	4	4	4	3	5	4	3	3	30

47	1	2	2	3	1	3	3	5	4	3	3	5	27	5	1	3	5	5	5	5	3	3	5	40	5	1	3	4	3	5	3	3	5	3	35	4	5	3	3	1	5	5	5	31
48	1	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	28	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	39	5	4	3	4	3	5	3	4	3	3	37	4	4	3	3	4	4	5	4	31
49	1	2	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	28	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	39	5	4	3	4	3	5	3	4	3	3	37	4	4	3	3	4	4	5	4	31
50	1	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	1	25	4	4	3	1	4	5	4	3	3	4	35	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	37	3	1	3	3	4	1	4	5	24
51	1	3	2	2	4	3	2	5	4	3	3	4	28	3	4	3	4	3	4	5	2	2	5	35	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	33	4	4	3	2	4	4	3	4	28
52	1	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	28	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	34	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	33	4	4	3	3	4	4	3	3	28
53	1	2	2	2	3	3	5	5	4	3	3	4	30	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	39	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32	4	4	3	5	3	4	3	3	29
54	1	2	2	2	3	5	3	3	4	3	5	5	31	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	34	3	3	5	4	3	3	5	3	2	2	33	3	5	3	3	3	5	3	3	28
55	1	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	33	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	31	4	3	3	3	3	3	3	4	26
56	1	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	27	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	36	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	33	4	3	3	3	4	3	4	4	28
57	1	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	5	28	3	3	3	5	3	2	4	3	3	4	33	3	3	3	4	3	3	3	3	2	5	32	4	5	3	3	3	5	3	2	28
58	1	4	2	3	2	3	5	4	4	3	3	3	27	4	2	3	3	4	3	4	5	5	4	37	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	35	4	3	3	5	2	3	4	3	27
59	1	3	2	3	2	3	1	3	4	3	3	3	22	2	2	3	3	2	4	3	1	1	3	24	2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	31	4	3	3	1	2	3	2	4	22
60	1	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	23	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	26	2	2	3	4	3	2	3	2	5	3	29	4	3	3	2	2	3	2	4	23
61	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	22	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	26	3	2	2	2	2	2	2	2	17
62	1	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	4	22	2	2	2	4	2	4	4	3	3	4	30	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	25	3	4	2	3	2	4	2	4	24
63	1	3	2	3	2	5	1	3	3	2	5	2	23	1	2	5	2	1	3	3	1	1	3	22	1	2	5	3	2	1	5	5	3	3	30	4	2	2	1	2	2	1	3	17
64	1	3	2	3	5	5	5	3	2	5	5	2	32	4	5	5	2	4	5	3	5	5	3	41	4	5	5	2	5	4	5	4	3	4	41	3	2	5	5	5	2	4	5	31
65	1	2	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	34	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	40	4	4	4	5	4	4	5	4	34
66	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	5	31	5	3	4	5	5	4	4	2	2	4	38	5	3	4	4	4	5	5	4	3	3	40	4	4	4	2	3	5	5	4	31
67	1	2	2	3	3	5	3	4	5	4	5	3	32	5	3	5	3	5	4	4	3	3	4	39	5	3	5	5	4	5	4	4	3	3	41	2	5	3	3	4	3	5	4	29
68	1	4	2	3	3	4	4	5	5	4	4	3	32	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	42	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	42	4	4	3	4	5	3	4	5	32
69	1	5	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	35	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	42	4	3	3	4	3	5	4	4	30
70	1	4	2	3	5	5	4	4	4	4	4	5	35	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	37	3	3	4	4	4	3	5	4	5	3	38	5	3	3	4	4	5	3	3	30
71	1	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40	4	3	4	4	5	4	4	4	32

72	1	3	2	3	5	4	4	4	5	4	4	5	35	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	40	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	45	4	3	3	4	4	5	4	3	30
73	1	5	2	3	5	5	5	4	5	4	4	5	37	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46	5	5	4	5	4	5	5	3	4	3	43	4	3	3	5	3	5	5	4	32
74	2	5	2	2	3	4	3	5	3	5	4	3	30	4	5	4	3	4	4	5	3	3	2	37	4	5	4	3	5	4	4	5	3	5	42	4	3	3	3	4	3	4	4	28
75	1	2	2	2	5	5	5	4	3	4	4	5	35	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	41	4	3	5	5	2	5	5	4	33
76	2	5	2	3	5	4	3	3	3	4	4	5	31	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	34	3	4	4	3	4	3	5	3	4	5	38	5	4	3	3	5	5	3	3	31
77	2	5	2	2	5	4	5	4	4	4	4	5	36	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	43	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	43	4	5	3	5	4	5	4	4	34

DAFTAR TABEL R

df = (n-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.2706	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
2	0.2707	0.2681	0.3158	0.3477	0.4334
3	0.2741	0.2656	0.3129	0.3445	0.4277
4	0.2771	0.2632	0.3103	0.3417	0.4220
5	0.2791	0.2609	0.3078	0.3392	0.4174
6	0.2811	0.2586	0.3054	0.3367	0.4130
7	0.2832	0.2564	0.3031	0.3343	0.4087
8	0.2854	0.2543	0.3007	0.3320	0.4045
9	0.2876	0.2523	0.2984	0.3297	0.4004
10	0.2898	0.2503	0.2962	0.3275	0.3964
11	0.2921	0.2484	0.2940	0.3253	0.3925
12	0.2943	0.2465	0.2919	0.3232	0.3887
13	0.2966	0.2447	0.2898	0.3211	0.3850
14	0.2989	0.2429	0.2878	0.3191	0.3813
15	0.3012	0.2412	0.2858	0.3171	0.3777
16	0.3035	0.2395	0.2838	0.3151	0.3742
17	0.3058	0.2378	0.2819	0.3131	0.3707
18	0.3081	0.2362	0.2800	0.3112	0.3673
19	0.3104	0.2346	0.2781	0.3093	0.3639
20	0.3127	0.2330	0.2762	0.3074	0.3606
21	0.3150	0.2314	0.2743	0.3055	0.3573
22	0.3173	0.2298	0.2724	0.3036	0.3541
23	0.3196	0.2282	0.2705	0.3017	0.3509
24	0.3219	0.2266	0.2686	0.2998	0.3478
25	0.3242	0.2250	0.2667	0.2979	0.3447
26	0.3265	0.2234	0.2648	0.2960	0.3417
27	0.3288	0.2218	0.2629	0.2941	0.3387
28	0.3311	0.2202	0.2610	0.2922	0.3357
29	0.3334	0.2186	0.2591	0.2903	0.3328
30	0.3357	0.2170	0.2572	0.2884	0.3299
31	0.3380	0.2154	0.2553	0.2865	0.3270
32	0.3403	0.2138	0.2534	0.2846	0.3241
33	0.3426	0.2122	0.2515	0.2827	0.3212
34	0.3449	0.2106	0.2496	0.2808	0.3183
35	0.3472	0.2090	0.2477	0.2789	0.3154
36	0.3495	0.2074	0.2458	0.2770	0.3125
37	0.3518	0.2058	0.2439	0.2751	0.3096
38	0.3541	0.2042	0.2420	0.2732	0.3067
39	0.3564	0.2026	0.2401	0.2713	0.3038
40	0.3587	0.2010	0.2382	0.2694	0.3009
41	0.3610	0.1994	0.2363	0.2675	0.2980
42	0.3633	0.1978	0.2344	0.2656	0.2951
43	0.3656	0.1962	0.2325	0.2637	0.2922
44	0.3679	0.1946	0.2306	0.2618	0.2893
45	0.3702	0.1930	0.2287	0.2599	0.2864
46	0.3725	0.1914	0.2268	0.2580	0.2835
47	0.3748	0.1898	0.2249	0.2561	0.2806
48	0.3771	0.1882	0.2230	0.2542	0.2777
49	0.3794	0.1866	0.2211	0.2523	0.2748
50	0.3817	0.1850	0.2192	0.2504	0.2719
51	0.3840	0.1834	0.2173	0.2485	0.2690
52	0.3863	0.1818	0.2154	0.2466	0.2661
53	0.3886	0.1802	0.2135	0.2447	0.2632
54	0.3909	0.1786	0.2116	0.2428	0.2603
55	0.3932	0.1770	0.2097	0.2409	0.2574
56	0.3955	0.1754	0.2078	0.2390	0.2545
57	0.3978	0.1738	0.2059	0.2371	0.2516
58	0.4001	0.1722	0.2040	0.2352	0.2487
59	0.4024	0.1706	0.2021	0.2333	0.2458
60	0.4047	0.1690	0.2002	0.2314	0.2429
61	0.4070	0.1674	0.1983	0.2295	0.2400
62	0.4093	0.1658	0.1964	0.2276	0.2371
63	0.4116	0.1642	0.1945	0.2257	0.2342
64	0.4139	0.1626	0.1926	0.2238	0.2313
65	0.4162	0.1610	0.1907	0.2219	0.2284
66	0.4185	0.1594	0.1888	0.2200	0.2255
67	0.4208	0.1578	0.1869	0.2181	0.2226
68	0.4231	0.1562	0.1850	0.2162	0.2197
69	0.4254	0.1546	0.1831	0.2143	0.2168
70	0.4277	0.1530	0.1812	0.2124	0.2139
71	0.4300	0.1514	0.1793	0.2105	0.2110
72	0.4323	0.1498	0.1774	0.2086	0.2081
73	0.4346	0.1482	0.1755	0.2067	0.2052
74	0.4369	0.1466	0.1736	0.2048	0.2023
75	0.4392	0.1450	0.1717	0.2029	0.1994
76	0.4415	0.1434	0.1698	0.2010	0.1965
77	0.4438	0.1418	0.1679	0.1991	0.1936
78	0.4461	0.1402	0.1660	0.1972	0.1907
79	0.4484	0.1386	0.1641	0.1953	0.1878
80	0.4507	0.1370	0.1622	0.1934	0.1849
81	0.4530	0.1354	0.1603	0.1915	0.1820
82	0.4553	0.1338	0.1584	0.1896	0.1791
83	0.4576	0.1322	0.1565	0.1877	0.1762
84	0.4599	0.1306	0.1546	0.1858	0.1733
85	0.4622	0.1290	0.1527	0.1839	0.1704
86	0.4645	0.1274	0.1508	0.1820	0.1675
87	0.4668	0.1258	0.1489	0.1801	0.1646
88	0.4691	0.1242	0.1470	0.1782	0.1617
89	0.4714	0.1226	0.1451	0.1763	0.1588
90	0.4737	0.1210	0.1432	0.1744	0.1559
91	0.4760	0.1194	0.1413	0.1725	0.1530
92	0.4783	0.1178	0.1394	0.1706	0.1501
93	0.4806	0.1162	0.1375	0.1687	0.1472
94	0.4829	0.1146	0.1356	0.1668	0.1443
95	0.4852	0.1130	0.1337	0.1649	0.1414
96	0.4875	0.1114	0.1318	0.1630	0.1385
97	0.4898	0.1098	0.1299	0.1611	0.1356
98	0.4921	0.1082	0.1280	0.1592	0.1327
99	0.4944	0.1066	0.1261	0.1573	0.1298
100	0.4967	0.1050	0.1242	0.1554	0.1269

N-2 (77-2=75) sig dua arah 0,05

DAFTAR TABEL F

df untuk penyebut (Df2)	df untuk pembilang (Df1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.23	2.91	2.67	2.62	2.50	2.25	2.19	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.04	3.22	2.90	2.67	2.61	2.50	2.25	2.19	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
48	4.04	3.19	2.88	2.67	2.61	2.29	2.21	2.14	2.05	2.00	1.99	1.95	1.92	1.90	1.88
49	4.04	3.18	2.78	2.66	2.60	2.29	2.20	2.13	2.04	2.00	1.99	1.95	1.92	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.78	2.66	2.60	2.29	2.20	2.13	2.04	2.00	1.99	1.95	1.92	1.90	1.87
51	4.03	3.18	2.78	2.66	2.60	2.28	2.20	2.13	2.04	2.00	1.99	1.95	1.92	1.90	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.66	2.59	2.28	2.19	2.12	2.03	2.00	1.99	1.94	1.91	1.89	1.88
53	4.03	3.17	2.78	2.66	2.59	2.28	2.19	2.12	2.03	2.01	1.97	1.94	1.91	1.89	1.88
54	4.03	3.17	2.78	2.64	2.59	2.27	2.18	2.12	2.03	2.01	1.97	1.94	1.91	1.89	1.88
55	4.02	3.18	2.77	2.64	2.58	2.27	2.18	2.11	2.02	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.88
56	4.01	3.18	2.77	2.64	2.58	2.27	2.18	2.11	2.02	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.86
57	4.01	3.18	2.77	2.63	2.58	2.26	2.18	2.11	2.02	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.86
58	4.01	3.18	2.78	2.63	2.57	2.26	2.17	2.10	2.01	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.01	3.18	2.78	2.63	2.57	2.26	2.17	2.10	2.01	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.18	2.78	2.63	2.57	2.26	2.17	2.10	2.01	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.18	2.78	2.63	2.57	2.25	2.16	2.09	2.01	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.18	2.78	2.63	2.56	2.25	2.16	2.09	2.01	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
63	3.99	3.14	2.78	2.63	2.56	2.24	2.16	2.09	2.01	1.99	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.78	2.62	2.56	2.24	2.15	2.08	2.01	1.99	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.78	2.61	2.56	2.24	2.15	2.08	2.01	1.99	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.61	2.55	2.24	2.15	2.08	2.01	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.61	2.55	2.24	2.15	2.08	2.01	1.99	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.61	2.55	2.24	2.15	2.08	2.01	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.60	2.55	2.23	2.15	2.08	2.01	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.60	2.55	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.60	2.54	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.90	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.60	2.54	2.23	2.14	2.07	2.01	1.98	1.93	1.90	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.60	2.54	2.23	2.14	2.07	2.01	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.59	2.54	2.22	2.14	2.07	2.01	1.98	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.48	2.54	2.22	2.13	2.06	2.01	1.98	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.48	2.53	2.22	2.13	2.06	2.01	1.98	1.92	1.89	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.48	2.53	2.21	2.13	2.06	2.00	1.98	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.48	2.53	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.48	2.53	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.48	2.53	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.53	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.53	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.52	2.21	2.13	2.06	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.52	2.21	2.13	2.06	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.52	2.21	2.13	2.06	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.52	2.21	2.13	2.06	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.52	2.20	2.13	2.06	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.79
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.52	2.20	2.13	2.06	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.52	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.52	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

$Df2 = n - \text{jlh variabel} = 77 - 4 = 73$
 $Df1 = \text{jlh variabel} - 1 = 3$

DAFTAR TABEL t

df \ Pr	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	0,50	0,20	0,10	0,050	0,02	0,010	0,005
41	0,69002	1,30254	1,68288	2,01904	2,40280	2,70118	3,30127
42	0,69008	1,30204	1,68165	2,01808	2,41847	2,69807	3,29968
43	0,69014	1,30155	1,68042	2,01712	2,41625	2,69513	3,29809
44	0,69021	1,30106	1,67920	2,01617	2,41413	2,69238	3,29650
45	0,69028	1,30058	1,67798	2,01522	2,41212	2,68959	3,29491
46	0,69035	1,30010	1,67677	2,01428	2,41019	2,68681	3,29332
47	0,69042	1,29962	1,67556	2,01334	2,40835	2,68405	3,29173
48	0,69049	1,29914	1,67435	2,01240	2,40658	2,68130	3,29014
49	0,69056	1,29867	1,67314	2,01146	2,40489	2,67856	3,28855
50	0,69063	1,29819	1,67193	2,01052	2,40327	2,67582	3,28696
51	0,69070	1,29771	1,67072	2,00958	2,40172	2,67308	3,28537
52	0,69077	1,29724	1,66951	2,00864	2,40022	2,67034	3,28378
53	0,69084	1,29676	1,66830	2,00770	2,39875	2,66760	3,28219
54	0,69091	1,29629	1,66709	2,00676	2,39731	2,66486	3,28060
55	0,69098	1,29581	1,66588	2,00582	2,39588	2,66212	3,27901
56	0,69105	1,29534	1,66467	2,00488	2,39449	2,65938	3,27742
57	0,69112	1,29486	1,66346	2,00394	2,39312	2,65664	3,27583
58	0,69119	1,29439	1,66225	2,00300	2,39177	2,65390	3,27424
59	0,69126	1,29391	1,66104	2,00206	2,39044	2,65116	3,27265
60	0,69133	1,29344	1,65983	2,00112	2,38912	2,64842	3,27106
61	0,69140	1,29296	1,65862	2,00018	2,38781	2,64568	3,26947
62	0,69147	1,29249	1,65741	1,99924	2,38651	2,64294	3,26788
63	0,69154	1,29201	1,65620	1,99830	2,38522	2,64020	3,26629
64	0,69161	1,29154	1,65499	1,99736	2,38394	2,63746	3,26470
65	0,69168	1,29106	1,65378	1,99642	2,38268	2,63472	3,26311
66	0,69175	1,29059	1,65257	1,99548	2,38143	2,63198	3,26152
67	0,69182	1,29011	1,65136	1,99454	2,38019	2,62924	3,25993
68	0,69189	1,28964	1,65015	1,99360	2,37895	2,62650	3,25834
69	0,69196	1,28916	1,64894	1,99266	2,37772	2,62376	3,25675
70	0,69203	1,28869	1,64773	1,99172	2,37649	2,62102	3,25516
71	0,69210	1,28821	1,64652	1,99078	2,37527	2,61828	3,25357
72	0,69217	1,28774	1,64531	1,98984	2,37404	2,61554	3,25198
73	0,69224	1,28726	1,64410	1,98890	2,37282	2,61280	3,25039
74	0,69231	1,28679	1,64289	1,98796	2,37160	2,61006	3,24880
75	0,69238	1,28631	1,64168	1,98702	2,37038	2,60732	3,24721
76	0,69245	1,28584	1,64047	1,98608	2,36916	2,60458	3,24562
77	0,69252	1,28536	1,63926	1,98514	2,36794	2,60184	3,24403
78	0,69259	1,28489	1,63805	1,98420	2,36672	2,59910	3,24244
79	0,69266	1,28441	1,63684	1,98326	2,36550	2,59636	3,24085
80	0,69273	1,28394	1,63563	1,98232	2,36428	2,59362	3,23926

$$n - k = 77 - 4 = 73$$

$$pr = 0,05$$

OUTPUT SPSS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	36

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	142.43	382.748	.597	.943
X1_2	142.61	389.109	.564	.944
X1_3	142.78	385.201	.630	.943
X1_4	142.26	398.037	.475	.944
X1_5	142.18	392.730	.646	.943
X1_6	142.69	385.981	.664	.943
X1_7	142.65	389.889	.557	.944
X1_8	142.38	391.448	.464	.944
X2_1	142.70	382.870	.611	.943
X2_2	142.49	382.806	.607	.943
X2_3	142.62	389.264	.574	.943
X2_4	142.32	391.117	.487	.944
X2_5	142.71	382.970	.586	.943
X2_6	142.47	394.594	.557	.944
X2_7	142.26	398.037	.475	.944
X2_8	142.77	384.550	.616	.943
X2_9	142.88	388.499	.527	.944
X2_10	142.40	399.507	.341	.945
X3_1	142.70	382.870	.611	.943
X3_2	142.49	382.806	.607	.943
X3_3	142.62	389.264	.574	.943
X3_4	142.18	392.730	.646	.943
X3_5	142.69	385.981	.664	.943
X3_6	142.77	385.760	.538	.944
X3_7	142.53	389.357	.542	.944
X3_8	142.36	395.945	.517	.944
X3_9	142.48	396.753	.337	.945
X3_10	142.81	393.922	.455	.944
Y1	142.25	394.846	.595	.944
Y2	142.42	390.272	.500	.944
Y3	142.81	385.448	.645	.943
Y4	142.77	384.550	.616	.943
Y5	142.47	383.042	.584	.943
Y6	142.32	391.117	.487	.944
Y7	142.62	380.659	.661	.943
Y8	142.47	394.594	.557	.944

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00695388
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.829
Asymp. Sig. (2-tailed)		.497

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_Etos_Kerja, Total_Punishment, Total_Reward ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total_Punishment	.231	4.321
	Total_Reward	.213	4.687
	Total_Etos_Kerja	.202	4.942

a. Dependent Variable: Total_Kinerja

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_Etos_Kerja, Total_Punishment, Total_Reward ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 ^a	.839	.832	2.048	1.364

a. Predictors: (Constant), Total_Etos_Kerja, Total_Punishment, Total_Reward

b. Dependent Variable: Total_Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1595.675	3	531.892	126.840	.000 ^a
	Residual	306.118	73	4.193		
	Total	1901.792	76			

a. Predictors: (Constant), Total_Etos_Kerja, Total_Punishment, Total_Reward

b. Dependent Variable: Total_Kinerja

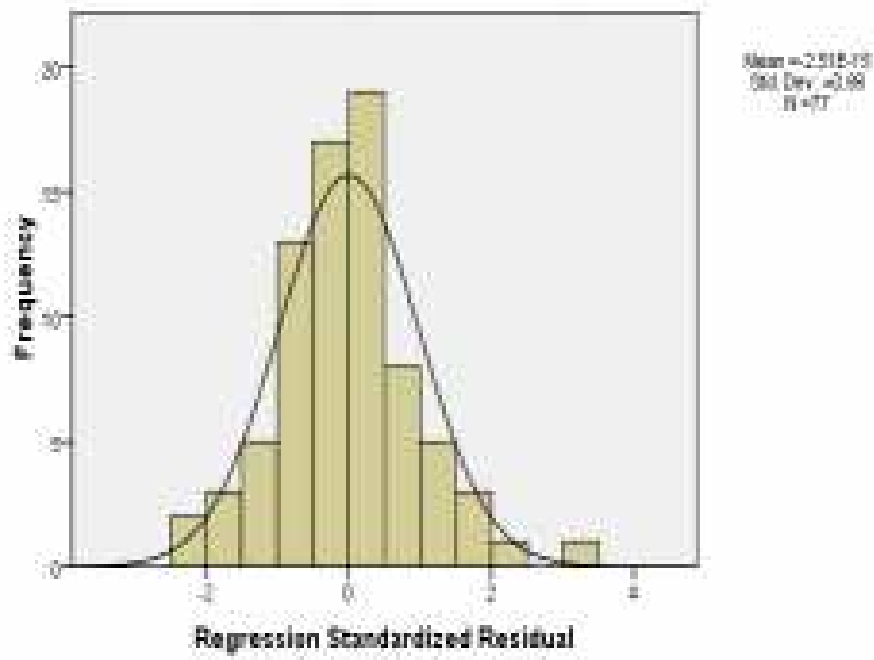
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.347	1.728		-.201	.841
	Total_Punishment	.051	.082	.061	.620	.537
	Total_Reward	.473	.087	.551	5.421	.000
	Total_Etos_Kerja	.362	.111	.341	3.265	.002

a. Dependent Variable: Total_Kinerja

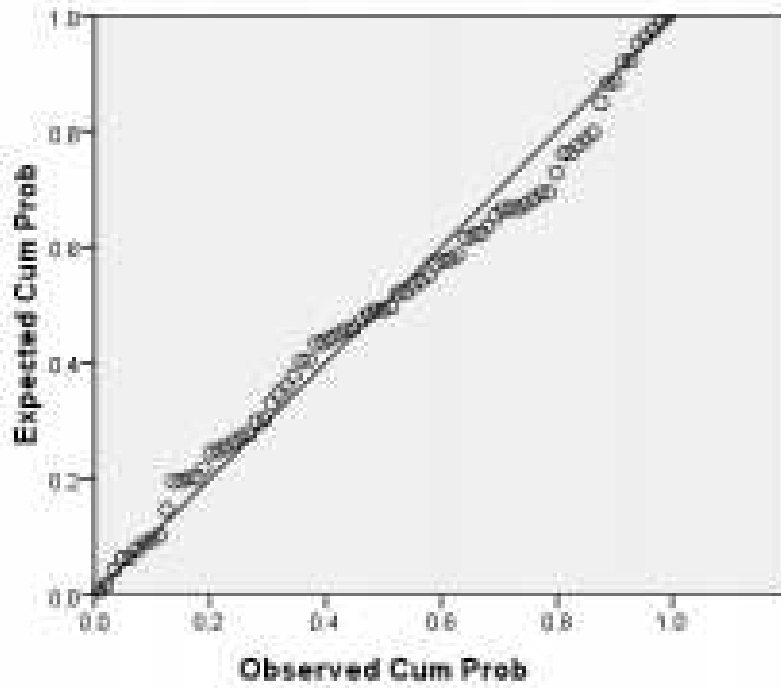
Histogram

Dependent Variable: Total_Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Total_Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Total_Kinerja

