

**Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**  
**Volume 2, Nomor 7, 2024, Halaman 374-380**  
**Licensed by CC BY-SA 4.0**  
**E-ISSN: 2986-6340**  
**DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12684114>**

## **Pengaruh Kepemimpinan dan Punishment Terhadap Karyawan Rumah Sakit Rosela Karawang**

**Novan Aziz Ramadhan<sup>1</sup>, Sungkono<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang  
email: <sup>1</sup>[mn21.novanramadhan@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.novanramadhan@mhs.ubpkarawang.ac.id), <sup>2</sup>[sungkono@ubpkarawang.ac.id](mailto:sungkono@ubpkarawang.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian mengambil lokasi di Rumah Sakit yang ada di Kabupaten Karawang yakni; Rumah Sakit Rosela. Penelitian dilaksanakan selama rentang waktu Februari –Mei 2024. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Informan dipilih dengan menggunakan teknik snowball yakni proses penentuan informan berdasarkan informan sebelumnya tanpa menentukan jumlahnya secara pasti dengan menggali informasi terkait topik penelitian yang diperlukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara langsung, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplin kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin kerja dalam kepemimpinan perusahaan mampu meningkatkan kinerja yang optimal.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

### **Abstract**

*The research took place in hospitals in Karawang Regency, namely; Rosela Hospital. The research was carried out during the period of February – May 2024. This study uses a descriptive qualitative approach. Informants are selected using the snowball technique, which is the process of determining informants based on previous informants without determining the exact number by digging up information related to the necessary research topics. The results of the study showed that there was a positive and significant influence between leadership style on work discipline, work discipline on employee performance. Directly, leadership style does not affect employee performance, but indirectly affects employee performance. These results show that the better the leadership style, the better the work discipline and employee performance will increase. Improving work discipline in company leadership is able to improve optimal performance.*

**Keywords:** *Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance*

---

### **Article Info**

Received date: 20 June 2024

Revised date: 25 June 2024

Accepted date: 05 July 2024

### **PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi yang besar dan untuk menjalankan kepemimpinan di organisasi yang besar diperlukan pemikiran dan tindakan yang besar pula serta kebijakan dan keputusan yang matang. Bukanlah perkara mudah menjalankan hal tersebut sebab diperlukan keterampilan dan kemampuan, metode dan gaya kepemimpinan yang tepat dalam melaksanakan kepemimpinan yang baik dari organisasi tersebut. Kepemimpinan organisasi rumah sakit memainkan peranan yang sangat penting bahkan dapat dikatakan salah satu faktor penentu dalam pengelolaan kegiatan pelayanan kesehatan. Sebuah Rumah Sakit harus dipimpin oleh seorang Kepala tenaga medis yang mempunyai kemampuan dan keahlian di bidang perumahsakitian (UU No. 44 Tahun 2009 Pasal 34). Hal ini menuntut agar setiap pimpinan sebagai penyelenggara fasilitas pelayanan kesehatan masyarakat harus memiliki kompetensi manajemen kesehatan masyarakat yang dibutuhkan.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 2007). Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan. Komunikasi pemimpin dalam menyampaikan perintah kerja kepada bawahan kurang baik

sehingga seringkali terjadi salah komunikasi dan terlihat tidak menghargai bawahannya. Dalam pengambilan keputusan pekerjaan pemimpin tidak memberikan wewenang dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan kepada bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan dan seringnya membuat “kebijakan khusus” sesuai keinginannya diluar aturan yang berlaku.

Hasil dari pra survey yang peneliti lakukan di Rumah Sakit Rosela Karawang menunjukkan bahwa penelitian mengenai budaya organisasi selama ini belum pernah ada. Hal ini sesuai pengakuan dari ketua diklat Rumah Sakit Rosela Karawang. Pernyataan yang sama juga dilontarkan oleh staf Rumah Sakit Rosela Karawang mengenai belum banyak dilakukannya penelitian terhadap hal yang berhubungan dengan masalah tersebut, seperti misalnya masalah kepuasan kerja. Reward dan punishment masih belum berjalan sebagaimana mestinya. Karyawan yang bekerja secara baik atau karyawan yang malas-malasan kenaikan gajinya sama. Kompensasi dalam bentuk lain juga masih kurang diperhatikan seperti tunjangan keahlian, bonus atau insentif tahunan juga belum ada walaupun rumah sakit sudah berdiri sejak 5 tahun lalu dengan alasan belum balik modal.

Fakta tentang kinerja karyawan di Rumah Sakit Rosela Karawang masih kurang optimal hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang tidak disiplin seperti datang terlambat, tidak masuk bekerja secara mendadak, sering ijin keluar kantor atau ijin pulang cepat. Dampak ketidakdisiplinan tersebut adalah komplain dari pasien, respon time atau kecepatan waktu pelayanan seperti dibagian admission, farmasi, dan lain-lain masih rendah sehingga pasien harus menunggu cukup lama untuk dilayani.

## **KAJIAN TEORI**

### **Gaya Kepemimpinan**

(Setiawan et al., 1245) Gaya Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memberi contoh, serta memberi motivasi kepada orang lain, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

Kepemimpinan juga merupakan sesuatu yang dapat dipelajari sehingga dapat dilaksanakan spontan dan otomatis sepanjang waktu. Para pemimpin atau manajer misalnya, dapat segera membuat beberapa keputusan penting mengenai sebuah masalah, sementara orang lain masih dalam tahap menganalisis masalah.

Menurut (Suyanto, 2008) Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Gaya kepemimpinan lainnya didefinisikan sebagai teknik-teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Rivai (2005:2) bahwa definisi kepemimpinan secara luas, adalah “meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi”

### **Punishment (Hukuman)**

Hukuman atau sanksi (punishment) adalah salah satu bentuk penguatan (reinforcement) negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman (Sardiman, 2011: 94). Penjelasan lainnya seperti yang dikemukakan Mangkunegara (2013: 130) hukuman (punishment) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Mangkunegara (2013: 130)

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena: (1) Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan  
(2) Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas

(3) Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan, dan Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

Penggunaan hukuman dalam manajemen karyawan dapat memiliki efek yang kompleks. Hukuman yang adil dan proporsional dapat memperbaiki perilaku karyawan, mendorong kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Namun, hukuman yang tidak adil, tidak konsisten, atau berlebihan dapat mengakibatkan ketidakpuasan, demotivasi, dan bahkan penurunan kinerja.

### **Kinerja**

Kinerja Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan. Artinya perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM secara optimal. Akan tetapi di dalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktifitas sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan. Untuk meningkatkan kinerja yang baik harus introspeksi diri demi tercapainya kinerja yang lebih baik kedepan, bekerja sesuai posisi dan job description masing-masing.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Hasibuan (2001) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Mathis dan Jackson (2006), yaitu:

a. Kemampuan individual Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan tehnik. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Jika karyawan tersebut memiliki ketrampilan yang baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

b. Dukungan organisasional

Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, dan manajemen dan rekan kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran atau absensi, kemampuan bekerja sama

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data kuantitatif, yang diperoleh melalui instrumen penelitian (kuesioner). Metode yang digunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan melalui kuesioner secara daring Lokus penelitian ini mengacu pada lokasi atau setting spesifik di mana penelitian dilakukan, yakni Rumah Sakit Rosela. Dalam konteks ini, fokus penelitian terletak pada karyawan yang bekerja di Rumah Sakit tersebut.

Bahan utama dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berfungsi sebagai instrumen pengumpulan data. Kuesioner disusun berdasarkan skala Likert 1-5, di mana 1 mewakili "sangat tidak setuju" dan 5 mewakili "sangat setuju". Selain kuesioner, bahan lain yang digunakan adalah literatur dan referensi terkait komunikasi, kondisi lingkungan kerja, dan etos kerja. Alat utama yang digunakan adalah komputer untuk analisis data dan software statistik seperti SPSS untuk analisis regresi linier berganda.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan analisis inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menyeimbangkan distribusi frekuensi, data, dan statistik varians setiap variabel. Analisis statistik inferensial khususnya analisis regresi linier campuran digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Rosela Karawang

Metodologi ini memperoleh data yang valid dan dapat diandalkan untuk menguji hipotesis yang divalidasi, memberikan rekomendasi konkrit untuk pekerjaan yang sedang berlangsung di Rumah Sakit Rosela Karawang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Responden

Tabel 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki – Laki	17	54,5 %
Perempuan	13	45,5 %
Total	30	100 %

### Uji Intrumen

#### 1. Uji Validitas

##### Hasil uji validitas Gaya Kepemimpinan

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.569	0.2913	Valid
2	0.670	0.2913	Valid
3	0.544	0.2913	Valid
4	0.567	0.2913	Valid
5	0.558	0.2913	Valid

Uji Validitas dikatakan Valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, begitu juga sebaliknya apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka tidak valid

➤ Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berdasarkan uji signifikan 0.05 artinya bahwa item- item diatas Valid

##### Hasil uji validitas Punishment

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.671	0.2913	Valid
2	0.588	0.2913	Valid
3	0.534	0.2913	Valid
4	0.500	0.2913	Valid
5	0.556	0.2913	Valid

Uji Validitas dikatakan Valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, begitu juga sebaliknya apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka tidak valid

➤ Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berdasarkan uji signifikan 0.05 artinya bahwa item- item diatas Valid

##### Hasil uji validitas Kinerja Karyawan

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.580	0.2913	Valid
2	0.595	0.2913	Valid
3	0.523	0.2913	Valid
4	0.527	0.2913	Valid
5	0.565	0.2913	Valid

Uji Validitas dikatakan Valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, begitu juga sebaliknya apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka tidak valid

➤ Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berdasarkan uji signifikan 0.05 artinya bahwa item- item diatas Valid

**Uji Reliabilitas**

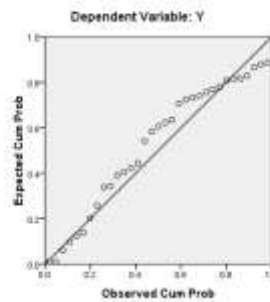
Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cronbach Alpha yang disyaratkan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,757	0,60	Reliabel
Punishment (X2)	0,655	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,924	0,60	Reliabel

Koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* dengan nilai lebih 0.60, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Uji Kualitas Model**

**Uji signifikansi Simultan (Uji F)**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil uji normalitas pada gambar diatas menampilkan bahwa titik – titik plot berada disekitar garis diagonal dan tidak menjauh dari garis, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa dari model regresi terdistribusi normal dan model regresi ini bisa digunakan analisis selanjutnya.

**Uji Multikolineritas**

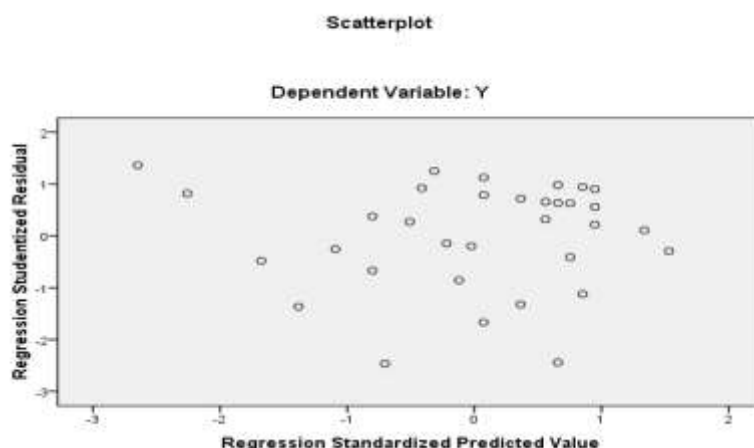
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.609	5.502		2.292	.029		
X1	.157	.221	.127	.709	.484	.961	1.041
X2	.235	.201	.209	1.166	.253	.961	1.041

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji multikolineritas pada gambar diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF kurang dari 10.maka bisa ditarik kesimpulan bahwa dalam uji multikolineritas tidak ada indikasi gejala yang signifikan, yang berarti tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel independen. Dalam konteks penelitian ini, uji multikolineritas dapat dinyatakan valid untuk analisis berikutnya.

## Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan teknik scatterplot menunjukkan bahwa titik titik plot tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar secara acak diatas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka model regresi tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

## PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data residual dari model regresi berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa titik-titik plot berada di sekitar garis diagonal dan tidak menyimpang jauh, yang menandakan bahwa data terdistribusi normal. Distribusi normal data adalah prasyarat penting untuk analisis statistik lebih lanjut, termasuk regresi linier, sehingga model regresi yang digunakan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF kurang dari 10, yang mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas yang signifikan di antara variabel independen. Ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Punishment tidak saling mempengaruhi secara berlebihan, sehingga analisis regresi dapat memberikan hasil yang valid.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Hasil scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik plot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang berarti model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Ini menunjukkan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi, sehingga hasil regresi dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat.

### Analisis Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, didapatkan model regresi sebagai berikut:  

$$Y = 12.609 + 0.157X_1 + 0.235X_2$$

Di mana Y adalah Kinerja Karyawan, X<sub>1</sub> adalah Gaya Kepemimpinan, dan X<sub>2</sub> adalah Punishment. Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.157 unit, dan setiap peningkatan satu unit pada variabel Punishment akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.235 unit. Namun, nilai signifikansi (Sig.) dari kedua variabel independen lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.

Meskipun demikian, penting untuk memperhatikan bahwa hasil ini menunjukkan adanya kecenderungan positif antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan. Meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik, ini tidak menutup kemungkinan adanya faktor lain yang mungkin berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan,



seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kebijakan penghargaan yang lebih tepat di Rumah Sakit Rosela Karawang.

### **Implikasi dan Rekomendasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, manajemen Rumah Sakit Rosela Karawang perlu mempertimbangkan strategi tambahan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan yang mungkin efektif termasuk pelatihan dan pengembangan karyawan, penerapan sistem penghargaan dan pengakuan yang lebih baik, serta peningkatan kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi. Dengan menggabungkan berbagai strategi ini, diharapkan dapat tercapai peningkatan disiplin kerja yang lebih signifikan dan berkelanjutan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit tersebut.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis digital kualitatif pada penelitian ini, disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan valid dan reliabel, hal ini menunjukkan bahwa kuesioner belum dapat mengukur secara konsisten variabel-variabel yang diteliti. Data yang diperoleh berdistribusi normal dan model regresi yang digunakan berdasarkan analisis multikolinear dan analisis heterosekuensial sehingga menghasilkan analisis data yang andal. Analisis regresi linier campuran menunjukkan bahwa komunikasi dalam kondisi lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap semangat kerja di Rumah Sakit Rosela. Namun, pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Artinya, variabel-variabel tersebut tidak memberikan kontribusi yang cukup penting terhadap peningkatan etos kerja negara secara keseluruhan. Oleh karena itu, untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, perlu dilakukan penerapan pendekatan yang meliputi pelatihan penguatan disiplin kerja dan perbaikan sistem evaluasi dan evaluasi kinerja. Strategi yang lebih luas mengenai etika kerja telah ditingkatkan secara signifikan, dan langkah terakhirnya adalah meningkatkan kualitas pengalaman klinis yang diberikan oleh rumah sakit.

### **REFERENSI**

- Setiawan, A., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (1245). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. In *Jurnal Ilmu Manajemen* | (Vol. 1).
- Astuti, W. S., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.
- Koencoro, G. D. (2013). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Rismawati, R., Rinda, R. T., & Subakti, J. (2022). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 161-164.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1-9.