
Punishment Mampu Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Paramedis Di RSIA Sitti Khadidjah Kota Gorontalo

Rila Septiana Hanapi¹, Hedy Vanni Alam², Valentina Monoarfa³

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail: rilas1manajemen@gmail.com

Abstract: *An organization depends heavily on human resources for its growth and development. There will be no meaning in facilities and infrastructure, and other resources in an organization if they are not accompanied by reliable human resources. The demand for performance is felt especially in hospital organizations which certainly require serious attention, especially in terms of providing medical services. One thing that needs to be taken seriously is to improve the work discipline of its employees in order to provide optimal service for patients. Therefore, the role of human resources in an organization greatly influences the charm of the organizational atmosphere. The purpose of this study was: to determine the effect of reward and punishment on the work discipline of the paramedic employees of RSIA Sitti Khadidjah Gorontalo. This type of research is a survey with a quantitative approach. Data was collected through questionnaires distributed to 54 respondents consisting of 30 midwives and 24 nurses. The data were processed using the SPSS program and analyzed using Multiple Regression. The results of the study show that: 1) partial rewards do not have a significant effect on the work discipline of paramedical employees at RSIA Sitti Khadidjah, Gorontalo City; 2) partially, punishment has a significant effect on the work discipline of paramedical employees at RSIA Sitti Khadidjah, Gorontalo City; 3) reward and punishment simultaneously have a significant effect on the work discipline of paramedics at RSIA "Sitti Khadidjah" Gorontalo City.*

Keywords: *Work Discipline; Rewards; Punishment*

Abstrak: Suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk pertumbuhan dan perkembangannya. Tidak akan ada artinya sarana dan prasarana, dan sumber daya lainnya dalam suatu organisasi apabila tidak dibarengi dengan sumber daya manusia yang handal. Tuntutan terhadap kinerja sangat dirasakan apalagi pada organisasi rumah sakit yang tentunya membutuhkan perhatian yang serius terutama dalam hal memberikan pelayanan medis. Salah satu yang perlu diseriusi adalah dengan meningkatkan disiplin kerja karyawannya guna memberikan pelayanan yang optimal bagi pasien. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap pesona suasana organisasi. Adapun tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan paramedis RSIA Sitti Khadidjah Gorontalo. Jenis penelitian ini adalah survey dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada 54 responden yang terdiri dari 30 orang bidan dan 24 orang perawat. Data diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS dan dianalisis dengan Multiple Regression. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) secara parsial reward tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan paramedis di RSIA Sitti Khadidjah Kota Gorontalo; 2) secara parsial punishment berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan paramedis di RSIA Sitti Khadidjah Kota Gorontalo; 3) reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja paramedis di RSIA "Sitti Khadidjah" Kota Gorontalo.

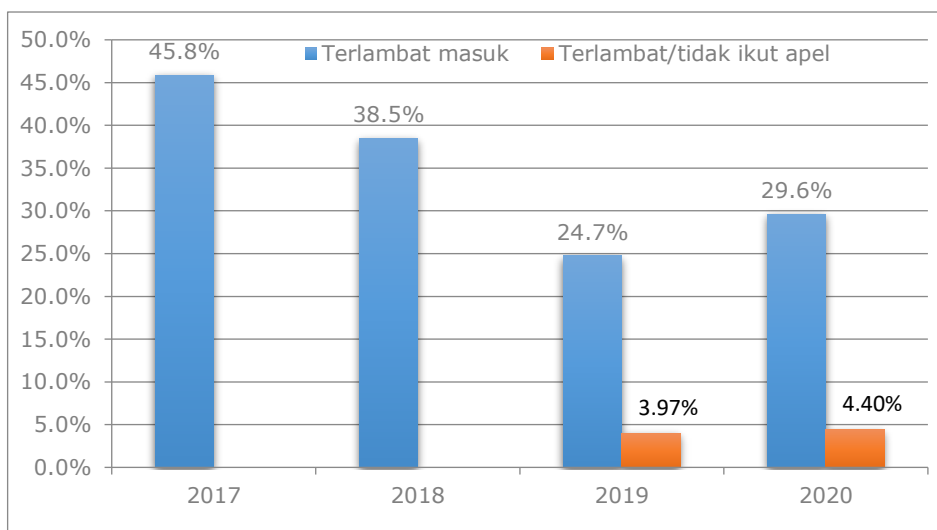
Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Rewards; Punishment*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi senantiasa memikirkan perlunya mengembangkan sumber daya manusianya. Salah satu aspek yang selalu menjadi perhatian dalam pengembangan sumber daya manusia suatu organisasi adalah disiplin kerja. Menurut Schoen dan Durand (dalam Bugdol, 2018: 12) bahwa: "discipline is the state of order in the organization where employees comply with

applicable standards and pursue the established objectives" (disiplin adalah keadaan tertib dalam organisasi dimana para karyawan mematuhi standar yang berlaku dan mengejar tujuan yang telah ditetapkan). Lebih lanjut lagi, kedisiplinan kerja adalah ketaatan seorang karyawan dalam segala peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam organisasi secara sadar dan bersedia secara sukarela maupun karena terpaksa. Pendapat lain disampaikan oleh Hasibuan (2017: 193), dimana disiplin kerja adalah jika karyawan selalu hadir dan pulang tepat waktu, melakukan semua pekerjaannya dengan tuntas dan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Lebih lanjut Schoen dan Durand menjelaskan pula bahwa disiplin kerja merupakan keadaan dimana ketertiban dalam organisasi berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi. Maka dari itu, ketertiban dalam organisasi tercipta karena adanya disiplin, dan kedisiplinan dalam sebuah organisasi dijalankan oleh anggota organisasi itu sendiri. Kedisiplinan dalam organisasi dapat dikatakan baik apabila anggotanya mentaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku serta melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya, sehingga tercapai tujuan organisasi. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Rumah sakit ibu dan anak (RSIA) Sitti Khadidjah Gorontalo merupakan satu-satunya rumah sakit ibu dan anak yang ada di Kota Gorontalo. Rumah sakit ini bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan masyarakat khusus ibu dan anak. RSIA "Sitti Khadidjah" memiliki karyawan paramedis yang terdiri atas karyawan PNS sebagai karyawan tetap dan karyawan non PNS sebagai karyawan tidak tetap yang terbagi atas bidan dan perawat. Jam masuk kerja karyawan paramedis terbagi atas shift pagi dari pukul 08.00 WITA sampai pukul 14.00 WITA, shift sore dari pukul 14.00 sampai pukul 21.00 WITA, dan shift malam dari pukul 21.00 WITA sampai pukul 08.00 WITA. Melihat dari indikator disiplin kerja menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016 : 94) yang terdiri dari jam masuk kerja, cara berpakaian dan bertingkah laku, serta cara berhubungan dengan unit kerja lain ditemukan beberapa kondisi yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini diantaranya karyawan terlambat masuk kerja dan tidak atau terlambat mengikuti apel pagi. Lebih lanjut Hasibuan (2017: 193) dan Sastrohardiwiryo (dalam Nuryadin, dkk, 2016: 3) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan organisasi diantaranya menurut yaitu mengerjakan tugas dengan baik, menghargai sesama karyawan, serta patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Seharusnya karyawan mematuhi dan menaati aturan yang berlaku di RSIA Sitti Khadidjah Gorontalo, tetapi pada kenyataannya masih terdapat karyawan yang tidak memenuhi indikator tersebut dengan melakukan tindakan pelanggaran seperti terlambat masuk kerja, tidak melakukan absen sidik jari dengan rutin dan tidak mengikuti apel. Kondisi tersebut dapat dilihat dalam gambar 1 berikut.



Untuk mencapai kinerja karyawan yang efektif, organisasi dapat memperhatikan beberapa hal yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu pemberian reward dan sanksi sebagaimana beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2017: 194), yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Berdasarkan teori-teori tersebut, diketahui bahwa reward (penghargaan) dan punishment(hukuman) yang diberikan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Reward dan punishment berasal dari bahasa inggris reward yang artinya penghargaan, hadiah, upah, dan punishment yang artinya hukuman, siksaan.

Reward is something we give to someone because he is doing something. Something is reasonable as appreciation, as an expression of gratitude and our attention. (Penghargaan adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia sedang melakukan sesuatu. Sesuatu yang masuk akal sebagai penghargaan, sebagai ungkapan rasa syukur dan perhatian kita. Susanto dan Wijarnako (dalam Panekenan, dkk, 2019: 473). Definisi reward menurut Susanto dan Wijarnako adalah sebagai bentuk penghargaan atas apa yang telah dilakukan seseorang dan sebagai rasa terimakasih organisasi kepada karyawannya. Selanjutnya Fahmi mendefinisikan reward kurang lebih sama, tetapi lebih menekankan bahwa reward tidak hanya berbentuk finansial, bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk non finansial termasuk juga kedalam reward. Jadi, reward diberikan kepada karyawan sebagai bentuk terima kasih setelah karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Menurut Fahmi (2016: 57) "Reward merupakan bentuk balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai atas kinerja pekerjaan yang telah dilakukan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial." Reward sangat penting bagi karyawan karena besarnya gaji dan bonus merupakan ukuran dari nilai kerja karyawan itu sendiri. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja. Kompensasi tidak hanya penting bagi karyawan tetapi juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena kompensasi merupakan cerminan bagaimana perusahaan menjaga sumber daya manusianya.

Selain reward, pemberian sanksi (punishment) juga turut berperan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam sebuah organisasi. Slim dalam Iheanacho, dkk, (2017: 16) menjelaskan bahwa: "Punishment is about controlling and regulating workers' behaviour through instilling fear in them by threats of transfer, withdrawal of rewards, suspensions and outright sack. This may result in workers not behaving in certain ways in the presence of the superior". (Hukuman adalah tentang mengendalikan dan mengatur perilaku pekerja melalui menanamkan rasa takut didalamnya dengan ancaman mutasi, penarikan hadiah, penskorsan dan pemecatan langsung. Hal ini dapat mengakibatkan para pekerja tidak berperilaku dengan cara-cara tertentu di hadapan atasan.). Punishment juga diartikan sebagai cara pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai, 2015: 444). Lebih lanjut Fahmi (2016: 68) menjelaskan bahwa: "Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah yang telah diberikan kepadanya". Adapun Punishment dalam suatu organisasi tidak kalah pentingnya karena akan ada keteraturan dalam membentuk organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik bagi setiap anggota organisasi. Punishment diharapkan dapat menciptakan kepribadian yang baik pada setiap anggota organisasi. Soekanto (dalam Wahyuni, dkk, 2018: 21).

Pada dasarnya punishment diberlakukan untuk menjadi pengontrol kedisiplinan dalam organisasi, karena dengan adanya pemberian hukuman akan mengurangi tingkat pelanggaran karyawan dalam organisasi sehingga organisasi mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Jadi, pemberian punishment dalam organisasi merupakan hal penting dalam mengontrol pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan di dalam organisasi, sehingga tindakan pelanggaran yang dilakukan karyawan dapat berkurang, serta dapat memberikan efek jera kepada karyawan pelanggar agar di kemudian hari karyawan tersebut tidak mengulangi perbuatan yang melanggar atau tidak sesuai dengan aturan organisasi. Pemberian punishment diharapkan mampu membentuk kepribadian yang baik dan taat terhadap aturan dan norma kepada setiap anggota organisasi dan diharapkan pemberian punishment ini dapat memperbaiki kedisiplinan karyawan dalam sebuah organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah survey dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi survey di Rumah Sakit Ibu dan Anak Sitti Khadidjah Kota Gorontalo pada bulan April tahun 2021. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada 54 responden sebagai sampel yang terdiri dari 30 orang bidan dan 24 orang perawat. Data diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS dan dianalisis dengan Multiple Regression.

HASIL PENELITIAN

Uji validitas dan reliabilitas instrument

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Reward (X1)	X1.1	0.167	0.361	Tidak Valid
	X1.2	0.562	0.361	Valid
	X1.3	0.7	0.361	Valid

	X1.11	0.448	0.361	Valid
Punishment (X2)	X2.1	0.316	0.361	Tidak Valid
	X2.2	0.757	0.361	Valid
	X3.3	0.815	0.361	Valid

	X2.16	0.644	0.361	Valid
Disiplin Kerja (Y)	Y1	0.645	0.361	Valid
	Y2	0.787	0.361	Valid
	Y3	0.852	0.361	Valid

	Y20	0.839	0.361	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2021

Dari hasil pengujian keseluruhan variabel baik variabel Y (Disiplin Kerja), Variabel X1 (Reward) dan Variabel X2 (Punishment) menunjukkan bahwa masing-masing untuk variabel X memiliki 1 item pernyataan dalam instrument yang tidak valid, sementara untuk variabel Y keseluruhan item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal ini sebagaimana terlihat dari hasil pengujian dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% yakni sebesar 0.361.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

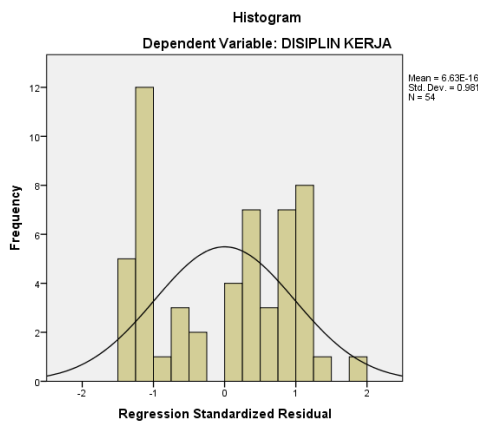
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Reward (X1)	0.962	Reliabel

Punishment (X2)	0.925	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0.816	Reliabel

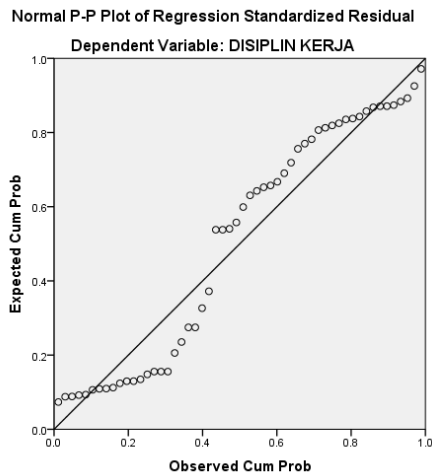
Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2021

Tabel di atas menunjukkan hasil untuk pengujian reliabilitas, ditemukan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari ketentuan nilai 0,6. Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan pernyataan telah memenuhi uji reliabilitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Selanjutnya data yang berkaitan dengan hasil uji normalitas dapat disajikan dalam grafik berikut ini.

Uji Normalitas



Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2021



Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2021

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal. Berdasarkan ketentuan yang ada bahwa data normal ketika titik-titik tersebut mengikuti garis

diagonal, sehingga dengan terpenuhinya kriteria tersebut maka dikatakan bahwa model regresi memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

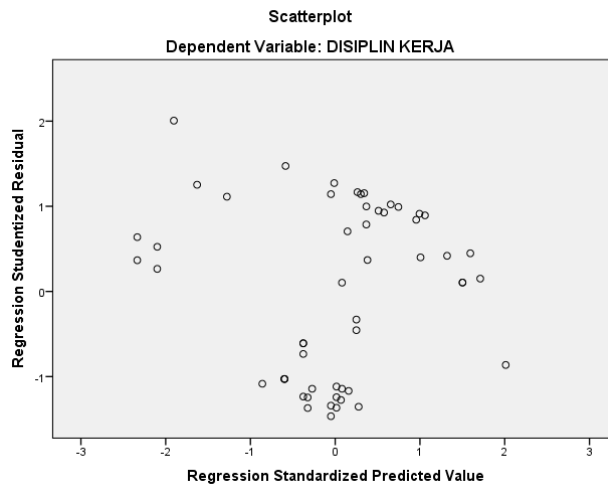
Tabel 3. Pengujian Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	58.364	12.757		4.575	.000		
REWARD	.186	.246	.102	.756	.453	.951	1.052
PUNISHMENT	.409	.185	.299	2.209	.032	.951	1.052

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel di atas, nilai VIF untuk semua variabel bebas yakni reward (X1) dan punishment (X2) menunjukkan nilai VIF lebih dari 0 dan kurang dari 10 yakni bernilai 1.052. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebasnya.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2021

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan digunakan alat analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut: $Y^{\wedge} = a + b1X1 + b2X2 + e$. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	58.364	12.757		4.575	.000		
REWARD	.186	.246	.102	.756	.453	.951	1.052
PUNISHMENT	.409	.185	.299	2.209	.032	.951	1.052

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2021

Berdasarkan analisis di atas, model regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 58,364 + 0,186X_1 + 0,409X_2 + e$$

Uji parsial (t)

Tabel 5. Hasil pengujian t-Test

Model	Nilai koefisien (t-hitung)	Signifikansi	t-tabel	Keterangan
Reward	0.756	0.4	2.008	Tidak Berpengaruh Signifikan
Punishment	2.209	0.03	2.008	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel di atas, t hitung variabel Reward (X1) sebesar 0,756 < t tabel 2,008 yang mana dapat diketahui bahwa Reward tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja. t hitung variabel Punishment (X2) sebesar 2,209 > t tabel 2,008 yang mana dapat diketahui bahwa Punishment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Uji Simultan (F)

Tabel 6. Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	430.476	2	215.238	3.255	.047 ^b
Residual	3372.357	51	66.125		
Total	3802.833	53			

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel di atas, didapat nilai F hitung penelitian ini sebesar 3.255. F tabel pada tingkat signifikansi 5% dan df1 sebesar k=2 dan df 2 sebesar N-k-1 = 54-2-1 = 51 adalah sebesar 3,18. Jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai Fhitung yang diperoleh lebih besar dari Ftabel sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel bebas (Reward dan Punishment) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Disiplin Kerja Karyawan Paramedis di Rumah Sakit Ibu dan Anak Sitti Khadidjah Kota Gorontalo).

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.336 ^a	.113	.078	8.132

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2021

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien korelasi yakni sebesar 0.336, atau dengan kata lain hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat yakni sebesar 33.6%. Kemudian untuk pengujian besar pengaruh (kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat) menggunakan R Square adalah sebesar 0.113. Nilai ini menunjukkan bahwa 11.3% variabel disiplin kerja karyawan paramedis di RSIA Sitti Khadidjah Kota Gorontalo dipengaruhi oleh reward dan punishment.

PEMBAHASAN

Reward merupakan sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas prestasi yang mereka lakukan baik berbentuk finansial maupun non finansial dan juga sebagai bentuk rasa syukur dan perhatian yang kita berikan kepada karyawan. Merujuk pada pendapatnya Hasibuan (2017: 194) bahwa semakin besar balas jasa semakin baik pula disiplin karyawan, serta berbagai hasil penelitian yang ada kesemuanya memperlihatkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian ini. Dimana reward yang diberikan selama ini oleh pihak rumah sakit ternyata tidak mampu mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Ketidakpuasan karyawan menurut prediksi peneliti bisa saja disebabkan oleh beberapa faktor yakni :1) reward yang diberikan dari tahun ke tahun bentuk dan jumlahnya sama; 2) mekanisme pemberian tidak konsisten dan tidak sesuai dengan kondisi yang ada; 3) pemberian reward tidak berdasarkan beban kerja, tetapi berdasarkan tingkat kesenioran.

Selanjutnya pemberian punishment dalam organisasi merupakan hal penting untuk mengurangi pelanggaran dan memberikan efek jera kepada karyawan yang melakukan pelanggaran agar di kemudian hari karyawan tersebut tidak mengulangnya. Tujuan lain dari pemberian punishment diharapkan mampu membentuk kepribadian yang baik, taat terhadap aturan dan norma kepada setiap anggota organisasi serta memperbaiki kedisiplinan karyawan dalam organisasi. Terdapat 3 (tiga) dimensi yang menjadi penentu punishment, yakni hukuman ringan yang berupa teguran lisan dan teguran tertulis, hukuman sedang yang berupa penurunan gaji sesuai dengan peraturan perusahaan, dan hukuman berat yang berupa penurunan pangkat serta pemutusan hubungan kerja (Rivai, 2015: 450). Pemberian punishment sering diberlakukan di setiap organisasi dan menjadi pendorong bagi para karyawan untuk dapat berperilaku disiplin dalam bekerja. Punishment bertujuan untuk menciptakan kepribadian yang baik pada setiap karyawan agar dapat membentuk keteraturan, disiplin, dan tanggung jawab yang kuat dalam organisasi. Sehingga penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soekanto (dalam Lubis, 2019: 11-12) beliau menjelaskan bahwa punishment menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan, bersifat mendidik dan memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan sehingga dapat membentuk keteraturan dan disiplin yang kuat dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dan Hermanto (2018) yang mengemukakan bahwa punishment mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Tri Mandiri Selaras di Tenggarong.

Pengujian besar pengaruh yang telah dilakukan (kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat) menggunakan R Square mendapatkan angka sebesar 0.113. Nilai ini menunjukkan bahwa 11.3% variabel disiplin kerja karyawan paramedis di RSIA Sitti Khadidjah Kota Gorontalo dipengaruhi oleh reward dan punishment. Adapun sisanya sebesar 88.7% dari disiplin kerja karyawan paramedis di RSIA Sitti Khadidjah Kota Gorontalo memungkinkan untuk dipengaruhi oleh faktor-faktor (variabel lain), misalnya motivasi, gaya kepemimpinan, keadaan lingkungan kerja, mutasi kerja, rotasi kerja, dan lain sebagainya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sesuai dengan fenomena yang didapati di lapangan bahwa disiplin kerja karyawan

paramedis RSIA Sitti Khadidjah turut dipengaruhi oleh budaya organisasi yang menjunjung nilai-nilai agama sehingga mempengaruhi etika dan moralitas karyawan, seperti kebiasaan melaksanakan shalat apabila telah waktunya shalat serta berinfak. Untuk itu, kebiasaan ini cukup mulai merubah kedisiplinan karyawan paramedis di RSIA Sitti Khadidjah menjadi lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial reward tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan paramedis di RSIA Sitti Khadidjah Kota Gorontalo.
2. Secara parsial punishment berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan paramedis di RSIA Sitti Khadidjah Kota Gorontalo.
3. Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Paramedis di Rumah Sakit Ibu dan Anak Sitti Khadidjah Kota Gorontalo.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iheanacho, Maryjoan. U, Alfred J. M. Edema And Ekpe Oyono Ekpe. 2016. Perceived Discipline, Punishment and Organizational Performance Among Employees Of Federal Ministries In Cross River State. Global Journal Of Educational Research. Bachudo Science Co. Ltd Printed In Nigeria.
- Panekenan, Regitha M., Willem J.F Alfa Tumbuan, Farlane S. Rumokoy. 2019. The Influence Of Reward and Punishment Toward Employee's Performance at Bank Indonesia Branch Manado. Jurnal EMBA. Faculty of Economics and Business, International Business Administration, Management Program. Sam Ratulangi University.
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke-7. Depok: PT. Rajagrafindo.
- Wahyuni, Syanti., Sabran, M. Hermanto. 2018. Pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Tri Mandiri Selaras di Tenggara. JEMI Vol. 18/No.2/Desember/2018. Mahasiswa dan Dosen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kutai Kartanegara.