

# ANALISIS HUBUNGAN PENERAPAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DENGAN TINGKAT KINERJA STAF LABORATORIUM SENTRAL RSUP DR. M. DJAMIL PADANG TAHUN 2020

Oleh : Yunelfa Emilda (1820322003)  
(Dibawah bimbingan Prof. Dr. dr. Masrul, Msc, Sp.GK dan  
dr. H. Wihardi Trimman, MQIH)

## ABSTRAK

Berdasarkan laporan tahunan semester dua tahun 2019 bahwa waktu lapor hasil tes kritis yang tidak tercapai sebanyak 413 laporan dari 4543 laporan. Ada tiga indikator penilaian kinerja individu staf yang digunakan RSUP Dr. M. Djamil yakni kuantitas, kualitas dan perilaku. Kualitas dan perilaku yang merupakan indikator yang tidak tercapai sesuai target yaitu kurang dari 30%. Sementara ada 15 orang staf yang mendapat *punishment* berupa surat peringatan pertama (SP 1) dan 1 orang yang mendapatkan surat peringatan 3 (SP 3). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan penerapan *reward* dan *punishment* dengan tingkat kinerja staf laboratorium sentral RSUP DR. M. Djamil Padang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian gabungan (*mixed method*) antara penelitian kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini dimulai dari Maret 2020 sampai dengan Januari 2021 dengan ukuran sampel 51 orang staf Laboratorium Sentral. Pengambilan sampel dilakukan dengan total sampling. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen *reward* dan *punishment* dan variabel dependen yaitu tingkat kinerja staf. Analisis data dilakukan secara deskriptif dengan teknik Univariat dan Bivariat dengan uji *Chi-Square*.

Hasil penelitian menunjukkan lebih banyak responden yang tidak puas dengan penerapan *reward* sebesar 64,7% reesponden, sedangkan untuk penerapan *punishment* sebesar 58,8% responden setuju dan hampir sama banyak responden yang memiliki kinerja tinggi dan kinerja rendah. Analisa kualitatif menggunakan triangulasi diperoleh ada hubungan antara penerapan *reward* dan *punishment* dengan tingkat kinerja. Hasil tersebut diperkuat dengan analisa kuantitatif yaitu terdapat hubungan yang bermakna antara *reward* dengan tingkat kinerja staf dimana nilai  $p$  value = 0,031. Sementara hasil analisa terhadap hubungan penerapan *punishment* dengan tingkat kinerja staf juga terdapat hubungan yang bermakna dimana nilai  $p$  value = 0,031.

Sistem *reward* (remunerasi) yang diterapkan di Instalasi Laboratorium belum sesuai dengan staf kinerja sedangkan penerapan *punishment* di Instalasi Laboratorium sentral sudah sesuai dengan aturan yang berlaku. Sistem *reward* perlu penambahan baik *reward* ekstrinsik maupun intrinsik untuk semakin meningkatkan kinerja staf, untuk sistem *punishment* diharapkan bagi pihak rumah sakit untuk tetap mempertahankan agar staf mematuhi aturan yang berlaku guna menjaga dan meningkatkan kinerja staf.

**Kata Kunci** : *Reward*, *Punishment* dan Kinerja

# RELATIONSHIP ANALYSIS OF REWARD AND PUNISHMENT WITH THE LEVEL OF CENTRAL LABORATORY STAFF PERFORMANCE IN RSUP DR. M. DJAMIL IN 2020

By: Yunelfa Emilda (1820322003)

(Supervised by : Prof. Dr. dr. Masrul, MSc, Sp.GK and dr. H. Wihardi Triman, MQIH)

## ABSTRACT

*Based on the annual report in 2019 showed that time reports of critical-test result that was not reached were 413 from 4543 reports. Three indicators for evaluating staff performance by RSUP Dr. M. Djamil are quantity, quality and behavior. The quality and behavior didn't accomplish target (less than 30%). There were 16 staffs that received punishment (15 staffs received the first warning letter and 1 received the second warning letter). This study aim to identify the relationship of reward and punishment with the level of the central laboratory staff performance in Dr. M. Djamil Padang.*

*This mixed method study started from March 2020 until January 2021. Total sampling with 51 samples from central lab staffs. Independent variables in the study ware reward and punishment. The dependent variable was the level of staff performance. Data was analysed by univariate and bivariate (chi-square test).*

*Results indicate that many respondents were not satisfied with the implementation of reward (64.7%), and 58.8% respondents agreed to the implementation of punishment. Staff with high and low performances were almost same. Qualitative analysis showed that there were relationship between reward and punishment and levels of performance. The same result showed that there were significant relationship between level of staff performance and reward ( $p$ -value=0.031) and the punishment ( $p$  value = 0.031).*

*The reward system that was applied in the laboratory installation was not fit with the performance staff. The implementation of punishment in the central laboratory was already fit the rules. The reward system needs extra rewards (intrinsic or extrinsic rewards) for increasing staff performance. The hospital is expected to maintain the punishment system staff for enhancing the staff performance.*

**Keyword:** Reward, Punishment and Performance