

HUBUNGAN SANKSI DAN MOTIVASI KERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RSU SARI MUTIARA LUBUK PAKAM

Erwin Silitonga^{1)*}, Edriyani Yonlafado Simanjuntak²⁾, Novita Aryani³⁾, Estovani Jesica Titania Saragi⁴⁾

Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan
Universitas Sari Mutiara^{1,2,3,4)}

ABSTRAK

Pemberian sanksi pada perawat bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja perawat sehingga seorang perawat akan maksimal dalam bekerja. Sanksi dimunculkan bagi seorang perawat yang melakukan kesalahan dan pelanggaran agar termotivasi untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif. Sanksi juga diberikan kepada perawat guna mendisiplinkan para perawat dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui hubungan sanksi dengan motivasi kerja perawat di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analitik korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian terdiri dari perawat yang memenuhi kriteria inklusi dengan teknik total sampling. Alat pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan sanksi pada perawat adalah ragu-ragu sebanyak 41,4% dan motivasi pada perawat adalah cukup sebanyak 41,9%. Berdasarkan hasil uji statistik *Spearman Rank* diperoleh *p value* = 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa ada hubungan sanksi dengan motivasi kerja perawat dengan nilai *correlation coefficient* sebesar 0,491 memiliki kekuatan hubungan yang sedang. Disarankan kepada perawat untuk meningkatkan motivasi guna menghindari sanksi dari pihak manajemen rumah sakit dan lebih disiplin dalam melakukan pekerjaan.

Kata Kunci : Motivasi kerja; perawat; sanksi

ABSTRACT

*The imposition of sanctions on nurses is intended to increase their work motivation so that they can perform at their maximum capacity while working. Sanctions are given to nurses who commit mistakes and violations, with the aim of motivating them to stop deviant behavior and directing them towards positive conduct. Sanctions serve to discipline nurses in carrying out their duties. The purpose of this study was to determine the relationship between sanctions and nurses' work motivation at Sari Mutiara Lubuk Pakam General Hospital. This study employed a quantitative research design. The research method used was an analytical correlation with a cross-sectional approach. The population of this study consisted of all nurses working at Sari Mutiara Lubuk Pakam General Hospital, totaling 31 individuals who had completed mass training. The research instrument utilized was a questionnaire. The study findings indicated that sanctions for nurses were in the doubtful category at 41.4%, and nurses' work motivation was in the fairly good category at 41.9%. Based on the statistical test results, the Spearman Rank correlation yielded a *p-value* = 0.000 ($p < 0.05$), which means that there is a relationship between sanctions and nurses' work motivation with a correlation coefficient of 0.491, indicating a moderate correlation. It can thus be concluded that sanctions significantly influence nurses' work motivation in order to prevent mistakes and improve discipline in performing their duties.*

Keywords: *Motivation; Nurse; Sanctions*

Email Korespondensi: erwin.publikasipenelitian@gmail.com

Alamat Korespondensi: Medan, Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu rumah sakit dituntut memberikan pelayanan yang bermutu, efektif dan efisien untuk meningkatkan derajat sehat pasien sesuai dengan standart yang telah ditentukan. (Kemenkes, R.I, 2016 dalam Saragih et al., 2020). Hal terpenting yang harus di terapkan didalam rumah sakit adalah kedisiplinan. Dalam upaya melayani pasien dengan baik, perawat dituntut bersikap disiplin. Namun kedisiplinan sering kali terhambat oleh motivasi yang dimiliki perawat. Padahal jika perawat memiliki tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi akan sangat mendukung dalam meningkatkan kinerja perawat dalam menangani pasien kearah yang lebih baik. (Syukur, 2020 dalam Kurnia & Fadilah, 2023).

Kedisiplinan sangat berperan penting dalam peningkatan produktivitas kerja karena disiplin menyakut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Sinungan menjelaskan disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan (Dalimunthe et al., 2020). Salah satu syarat apabila memiliki disiplin kerja yang baik adalah datang dan pulang sesuai dengan peraturan, berpakaian rapi dan berartibut dinas lengkap. Kedisiplinan dalam diri perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi dan kesadaran yang penuh atas tugas dan tanggung jawabnya sebagai perawat. Motivasi diharapkan agar setiap individu bekerja keras dalam menaati peraturan dan berbagai kebijakan untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Permana, 2019 dalam Kurnia & Fadilah, 2023).

Motivasi kerja seorang perawat tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat di interpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi kerja dapat di pandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang di tandai dengan munculnya feeling terhadap tujuan, termasuk dalam pekerjaan seorang perawat yaitu melaksanakan asuhan keperawatan (Hamzah, 2016 dalam Saragih et al., 2020). Motivasi kerja perawat bersama dengan preferensi mereka dan berbagai faktor terkait pekerjaan seperti kondisi kerja dan sistem insentif memengaruhi perilaku dan kinerja perawat, dan hal ini telah diakui secara luas sebagai salah satu prasyarat untuk praktik keperawatan yang berkualitas, sehingga perlu diberi perhatian lebih dan juga dikelola dengan lebih baik dengan memberi dukungan dalam pencapaian individu, kompetensi, otonomi, dan pelatihan profesional perawat (Toode, 2015 dalam Syamsimar, 2021).

Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang mampu mengarahkan perilaku seseorang dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Apabila perawat memiliki motivasi dalam bekerja, maka semangat kerja perawat juga akan meningkat. Meningkatnya semangat kerja diyakini akan membuat perawat tersebut semakin produktif dalam bekerja. Jika perawat dalam rumah sakit mampu bekerja secara maksimal, maka rumah sakit atau organisasi tersebut akan mampu mencapai tujuan. Adapun indikator motivasi yaitu prestasi kerja, keahlian, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Faktor yang mempengaruhi motivasi individu adalah melalui pemberian penghargaan dan sanksi kepada perawat (Fajar, 2018 dalam Juliati & Aisyah, 2022).

Secara umum pemberian sanksi pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga seorang karyawan akan maksimal dalam bekerja. Sanksi dimunculkan bagi seorang karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran agar termotivasi untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif (Febrianti, 2014 dalam Rika & Hajjul, 2017). Peneliti melakukan wawancara kepada HRD mengenai aturan aturan pedoman yang harus di taati seluruh perawat dan pegawai Rumah Sakit diantaranya :

1. Sanksi Rumah sakit berhak untuk memberikan sanksi kepada pegawai jika :

- a. Melakukan pelanggaran;
- b. Lalai melaksanakan kewajiban dan larangan.

Jenis sanksi yang dapat diberikan oleh rumah sakit adalah sebagai berikut :

- a. Peringatan lisan;
- b. Surat teguran;
- c. Surat peringatan;
- d. Skorsing.;
- e. Penundaan kenaikan grade.;
- f. Pelepasan jabatan;
- g. Demosi/ penurunan pangkat/ golongan;
- h. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

2. Larangan – larangan. Pegawai dilarang melakukan hal-hal dibawah ini :

- a. Makan atau minum atau membawa makanan atau minuman ke dalam ruangan/ di tempat tertentu lainnya yang akan membahayakan Rumah Sakit atau lingkungan kerjanya maupun diri pegawai itu sendiri kecuali pada tempat yang telah ditentukan untuk keperluan tersebut;
- b. Merokok diseluruh lingkungan rumah sakit;
- c. Membawa ke dalam lingkungan rumah sakit barang-barang / alat-alat/ bahan-bahan dsb, dalam bentuk apapun, yang dapat membahayakan keamanan/ ketentraman dan keselamatan lingkungan kerjanya;
- d. Membawa dokumen dan barang-barang/ alat-alat milik Rumah Sakit keluar lingkungan rumah sakit tanpa mendapat ijin terlebih dahulu dari atasannya/ pejabat yang berwenang;
- e. Memasuki tempat-tempat dan terlibat dengan perbuatan yang dapat mencemarkan nama baik, kehormatan atau martabat Rumah Sakit dan pegawai;
- f. Melakukan tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit pihak yang dilayani sehingga menyebabkan kerugian bagi pihak yang dilayani maupun rumah sakit;
- g. Berlaku sebagai perantara bagi suatu rumah sakit atau golongan / pribadi untuk mendapatkan jasa / fasilitas dari rumah sakit tersebut dengan menerima komisi atau keuntungan pribadi lainnya;
- h. Melakukan pungutan yang tidak sah dalam bentuk apa pun untuk kepentingan pribadi atau golongan;
- i. Menjual atau memperdagangkan barang berupa apapun pada waktu kerja atau di tempat kerja;
- j. Melakukan / mempengaruhi pegawai lain tindakan yang melanggar hukum;
- k. Melakukan kegiatan secara pribadi atau bersama atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerja dengan menarik keuntungan

- pribadi, golongan atau pihak lain, yang secara langsung maupun tidak langsung merugikan rumah sakit;
- l. Membuat dan mengedarkan surat yang tidak bisa dipertanggungjawabkan;
 - m. Berjudi, minum-minuman keras dan menggunakan obat terlarang / narkotik;
 - n. Secara sengaja merusak barang milik rumah sakit;
 - o. Memberi keterangan palsu khususnya keterangan yang ada kaitanya dengan kata pegawai yang bersangkutan;
 - p. Terbukti secara sah melanggar hukum pidana, perdata dan / atau TUN(Tata Usaha Negara) yang sudah mendapatkan keputusan tetap oleh pengadilan.

Beban itu dapat berupa harus datang lebih awal sebelum jadwal yang ditentukan dan jumlah pekerja yang kurang di setiap shift dalam melayani pasien. Sanksi yang mereka terima pun agak berat karena potongan honor yang harus mereka terima lebih besar dalam satu kali tidak hadir. Sementara itu, apabila melakukan kinerja yang baik mereka tidak mendapatkan reward maka dari itu lah salah satu alasan para perawat kurang termotivasi akan pekerjaan yang mereka lakukan. Alasan lain yang membuat mereka tetap bekerja adalah mereka belum menemukan lapangan pekerjaan yang gaji lebih layak menurut mereka. Sehingga sebagian perawat pun beranggapan tidak ada keseimbangan antara sanksi dan prestasi kerja yang mereka akan terima.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain analitik korelasi menggunakan pendekatan *cross-sectional*. Desain ini dipilih untuk mengetahui hubungan antara variabel sanksi dengan motivasi kerja perawat pada waktu yang bersamaan. Penelitian dilaksanakan di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam pada bulan Februari sampai Juli 2024. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik *total sampling*, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Adapun kriteria inklusi meliputi perawat yang telah menyelesaikan masa *training*, aktif bekerja, dan bersedia menjadi responden penelitian. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh sebanyak 31 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Variabel sanksi diukur menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator sanksi preventif dan represif serta telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,724 sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Variabel motivasi kerja diukur menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian Sinambela (2021) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,960 sehingga layak digunakan dalam penelitian. Data dikumpulkan setelah responden memberikan persetujuan (*informed consent*) dan mengisi kuesioner secara mandiri dengan pendampingan peneliti.

Analisis data dilakukan secara univariat untuk menggambarkan distribusi karakteristik responden serta masing-masing variabel penelitian. Analisis bivariat menggunakan uji korelasi Spearman Rank karena skor sanksi dan motivasi kerja berasal dari data berskala ordinal sehingga memenuhi asumsi penggunaan uji korelasi nonparametrik. Nilai signifikansi ditetapkan pada $\alpha = 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam dengan melibatkan 31 orang perawat sebagai responden yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Seluruh responden merupakan perawat yang telah memenuhi kriteria inklusi, yaitu telah menyelesaikan masa *training* dan bersedia mengikuti penelitian.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden (n=31)

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki Laki	4	12,9
Perempuan	27	87,1
Usia		
20-25 Tahun	0	0
36-30 Tahun	4	12,9
31-35 Tahun	7	22,6
>35 Tahun	20	64,5
Masa Bekerja		
<1 Tahun	0	0
1-3 Tahun	2	6,5
4-6 Tahun	7	22,5
>6 Tahun	22	71
Pendidikan Terakhir		
D-III	29	93,5
S1/Ners	2	6,5

Berdasarkan Tabel 1. diatas, responden terbanyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 87,1%, mayoritas responden berumur >35 tahun sebanyak 64,5%, mayoritas masa bekerja responden adalah >6 tahun sebanyak 71%, dan mayoritas pendidikan terakhir responden adalah D-III sebanyak 93,5%.

Untuk mengetahui gambaran distribusi variabel sanksi pada perawat di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam, maka dilakukan analisis univariat yang hasilnya disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Sanksi (n=31)

Sanksi	Frekuensi	Persentase
Menerima	9	29
Ragu-ragu	13	42
Tidak menerima	9	29
Total	31	100

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori ragu-ragu terhadap penerapan sanksi di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam, yaitu sebanyak 13 orang (41,9%). Sebanyak 9 responden (29,0%) menyatakan menerima penerapan sanksi, sedangkan 9 responden lainnya (29,0%) menyatakan tidak menerima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan sanksi di rumah sakit belum sepenuhnya dipersepsikan secara sama oleh seluruh perawat. Perbedaan persepsi ini dapat dipengaruhi oleh tingkat pemahaman terhadap peraturan rumah sakit, pengalaman kerja, maupun konsistensi penerapan sanksi oleh manajemen.

Distribusi frekuensi motivasi kerja perawat di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat (n=31)

Motivasi	Frekuensi	Persentase
Tinggi	11	35,5
Cukup	13	41,9
Kurang	7	22,6
Total	31	100

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja pada kategori cukup, yaitu sebanyak 13 orang (41,9%), diikuti kategori tinggi sebanyak 11 orang (35,5%) dan kategori kurang sebanyak 7 orang (22,6%).

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat belum berada pada tingkat optimal sehingga masih diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkannya, baik melalui pembinaan, penghargaan (*reward*), maupun penerapan disiplin kerja yang konsisten.

Untuk mengetahui hubungan antara sanksi dengan motivasi kerja perawat di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam, maka dilakukan analisis bivariat yang hasilnya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. Hubungan Sanksi Dengan Motivasi Kerja Perawat

Sanksi	Motivasi Kerja Perawat								<i>p value</i>	R
	Tinggi		Cukup		Kurang		Total			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Diterima	5	62,5	3	37,5	0	0	8	29,0	0,005	0,491
Ragu-ragu	3	33,3	3	33,3	3	33,3	9	48,4		
Tidak diterima	3	21,4	2	14,3	9	64,3	14	22,6		
Total	11	35,5	8	25,8	12	38,7	31	100,0		

Berdasarkan Tabel 4. diatas diketahui dari 31 perawat, 8 (29,0%) perawat dapat menerima sanksi yang ada di RS, dimana 5 (62,5%) diantaranya memiliki motivasi kerja yang tinggi, 3 (37,5%) perawat memiliki motivasi kerja yang cukup, dan 0(0%) perawat memiliki motivasi kerja yang rendah. Dari 31 perawat, 9 (48,4%) perawat ragu-ragu menerima sanksi yang ada di RS, diantaranya 3 (33,3%) perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi, 3 (33,3%) perawat memiliki motivasi kerja yang cukup, 3 (33,3%) perawat memiliki motivasi kerja yang buruk. Dari 31 perawat tidak menerima sanksi yang ada di RS, 14 (22,6%) perawat diantaranya 3 (21,4) perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi, 2 (14,3%) perawat memiliki motivasi kerja yang cukup dan 9 (64,3) perawat memiliki motivasi kerja yang kurang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki persepsi ragu-ragu terhadap penerapan sanksi di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebijakan sanksi yang diterapkan belum sepenuhnya dipahami maupun dirasakan secara konsisten oleh seluruh perawat. Adanya persepsi ragu-ragu dapat dipengaruhi oleh kurangnya sosialisasi mengenai aturan yang berlaku, perbedaan pengalaman kerja, maupun persepsi terhadap keadilan dalam pemberian sanksi. Apabila penerapan sanksi tidak dilakukan secara konsisten, maka tujuan untuk meningkatkan disiplin kerja akan sulit tercapai.

Menurut Budiarti (2019), *punishment* merupakan salah satu bentuk pengendalian organisasi yang bertujuan meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui pemberian konsekuensi terhadap pelanggaran yang dilakukan. Sanksi yang diterapkan secara adil, objektif, dan proporsional dapat membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin serta meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi. Selain itu, Dalimunthe, Simanjorang, dan Hanum (2020) menjelaskan bahwa kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat. Oleh karena itu, penerapan sanksi yang konsisten dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kedisiplinan sekaligus produktivitas tenaga keperawatan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ismah, Hadi, dan Dewi (2023) yang menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja serta berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sejalan dengan itu, Faidy dan Arsana (2014) menjelaskan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* dapat menjadi stimulus yang mendorong individu untuk meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa sistem sanksi yang diterapkan secara tepat tidak hanya berfungsi sebagai hukuman, tetapi juga sebagai upaya pembinaan untuk membentuk perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab.

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja pada kategori cukup. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja perawat masih perlu ditingkatkan. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi semangat kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Menurut Kurniasari (2018), motivasi merupakan dorongan yang mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan semangat dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Pendapat tersebut diperkuat oleh Gulo, Muryati, dan Wulansari (2021) yang menyatakan bahwa motivasi yang diberikan organisasi mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena mendorong individu bekerja secara lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hasan et al. (2021) yang menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap. Perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Selain itu, penelitian Juliati dan Aisyah (2022) menemukan bahwa pemberian *reward* memiliki hubungan dengan motivasi kerja perawat. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga keperawatan dipengaruhi oleh penerapan sistem penghargaan maupun sanksi yang diterapkan secara proporsional oleh organisasi.

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan uji Spearman Rank, diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,005$ ($p < 0,05$) dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,491$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan sanksi dengan motivasi kerja perawat di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,491 menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan hubungan sedang, yang berarti semakin baik penerapan sanksi di rumah sakit, maka motivasi kerja perawat cenderung meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Budiarti (2019) yang menyatakan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai rumah sakit. Penelitian Ismah et al. (2023) juga menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Kurnia dan Fadilah (2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan

dengan disiplin kerja perawat, sehingga peningkatan motivasi akan mendorong kepatuhan terhadap aturan dan pelaksanaan tugas secara lebih profesional.

Meskipun demikian, nilai koefisien korelasi sebesar 0,491 menunjukkan bahwa hubungan antara sanksi dan motivasi kerja berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh penerapan sanksi, tetapi juga oleh faktor-faktor lain, seperti sistem penghargaan (*reward*), gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, kesempatan pengembangan karier, dan kompensasi. Penelitian Burnaya dan Suwitho (2021) menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Kurniawan (2021) menjelaskan bahwa motivasi yang berasal dari aspek moral, material, dan pelayanan sosial turut memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja perawat perlu dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif, tidak hanya melalui penerapan sanksi, tetapi juga melalui pemberian penghargaan, pembinaan, pengembangan kompetensi, dan kepemimpinan yang efektif.

Berdasarkan hasil penelitian ini, RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam diharapkan dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem penerapan sanksi agar lebih transparan, objektif, dan konsisten. Selain itu, rumah sakit juga perlu mengembangkan sistem penghargaan (*reward*) yang seimbang dengan sistem sanksi sehingga motivasi kerja perawat dapat meningkat secara berkelanjutan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme, dan kualitas pelayanan keperawatan kepada pasien.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan sanksi dengan motivasi kerja perawat di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat memiliki persepsi ragu-ragu terhadap penerapan sanksi, yaitu sebanyak 13 responden (41,9%). Sementara itu, motivasi kerja perawat mayoritas berada pada kategori cukup, yaitu sebanyak 13 responden (41,9%).

Hasil analisis menggunakan uji Spearman Rank menunjukkan nilai $p\text{-value} = 0,005$ ($p < 0,05$) dengan koefisien korelasi $r = 0,491$, yang menunjukkan adanya hubungan positif dengan kekuatan hubungan sedang antara penerapan sanksi dan motivasi kerja perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan sanksi yang dilakukan secara adil, konsisten, dan sesuai dengan ketentuan dapat berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja perawat di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada perawat sebagai responden agar lebih memahami dan menaati aturan serta tata tertib yang berlaku di rumah sakit sebagai bentuk kedisiplinan dalam bekerja. Bagi pihak rumah sakit, diharapkan dapat mengoptimalkan penerapan sistem sanksi yang tegas, adil, dan konsisten guna meningkatkan motivasi kerja perawat. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat serta memperluas cakupan penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Azis, N., & Amiruddin. (2020). Motivasi Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Minat Belajar Siswa. *TARBAWI : Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 5(01).
- Budiarti, A. K. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Blud Non Pns Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan*.

- Burnaya, D. A., & Suwitho. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121-130.
- Dalimunthe, M. B., Simanjourang, A., & Hanum, R. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Delia Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)* , 4 (1), 13-24.
- F Faidy, A. B., & Arsana, I. M. (2014). Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment Dengan Motivasi Belajar Pendidikan Kewarganegaraan Siswa Kelas XI. *Kajian Moral Dan Kewarganegaraan*, 2(2), 454-468.
- Gulo, R., Muryati, & Wulansari, K. Y. (2021). Pemberian Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT . Sinar Sentosa Primatama LPPM STIE-GK Muara Bulian Page 129 LPPM STIE-GK Muara Bulian Page 130. *Jurnal Mahasiswa*, 1, 129-142.
- Hasan, R., Habibi, A., Nur, S., Ahmad, A., & Ramdhan, Q. N. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsup Sitanala Tangerang. *Jurnal JKFT*, 6(2), 83-96.
- Ismah, L., Hadi, S. P., & Dewi, R. S. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 12(1), 83041.
- Juliati, & Aisyah. (2022). Hubungan Pemberian Reward Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rm. Djoelham Binjai Tahun 2021. 1(4), 690-694.
- Kurnia, G., & Fadilah, R. A. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Perawat. *Babul Ilmi_Jurnal Ilmiah Multi Science Kesehatan*, 15(1).
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32-39.
- Kurniawan, S. F. (2021). Pengaruh Motivasi Motif Moral, Motivasi Motif Material, Dan Motivasi Motif Layanan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Divisi Operasional Pada PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta) (Doctoral Dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).