
HUBUNGAN REWARD DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT DR. SITANALA TAHUN 2020

Alpan Habibi¹, Syifa Humairoh², Shieva Nur Azizah Ahmad², Roswita Hasan², Nila Nurfadillah³

^{1,2,3}Prodi Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Tangerang, nilanurfadillahnf@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL:

Riwayat Artikel:

Tanggal di Publikasi: Desember 2021

Kata kunci:

Kinerja Perawat

Reward

ABSTRAK

Pelayanan keperawatan yang optimal dapat dicapai jika perawat memiliki kinerja yang optimal. Namun, kondisi yang terjadi di Indonesia masih banyak yang mengeluhkan adanya kinerja perawat yang kurang optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari rendahnya sistem reward yang sehingga mempengaruhi kinerja perawat dan secara otomatis juga mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan dalam rumah sakit. Hasil pengamatan peneliti lain terdapat pernyataan yang berbeda, dimana reward masih belum efektif untuk meningkatkan kinerja perawat. Hal tersebut terbukti dengan masih adanya beberapa perawat yang belum melaksanakan asuhan keperawatan yang sesuai standar profesional perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan reward terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Sitanala. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian *Systematic Literature Review* dengan menggunakan pendekatan cross sectional, dimana variabel independen dan dependennya diobservasi dalam waktu secara bersamaan dan sampel yang digunakan adalah 30 perawat di Rumah Sakit Dr. Sitanala. Hasil penelitian menggunakan *Chi Square Test* yang menunjukkan hasil *p-Value 0,020* yang artinya terdapat hubungan reward dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Sitanala tahun 2020. Peneliti menyarankan Rumah Sakit Dr. Sitanala untuk mempertahankan dan meningkatkan reward sesuai kinerja perawat, dimana bukan hanya harus dalam bentuk finansial tetapi juga dalam bentuk non finansial. Sehingga diharapkan agar dapat memotivasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

PENDAHULUAN

Sejalan dengan kemajuan zaman dan era globalisasi, rumah sakit semakin dituntut dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Salah satunya pelayanan keperawatan, pelayanan keperawatan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Pelayanan keperawatan yang optimal dapat dicapai jika perawat memiliki kinerja yang optimal. Namun, kondisi yang terjadi di Indonesia masih banyak yang mengeluhkan adanya kinerja perawat yang kurang optimal. Hal tersebut dapat dilihat pula dari rendahnya sistem reward yang sehingga mempengaruhi kinerja perawat dan secara otomatis juga mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan khususnya pelayanan keperawatan dalam rumah sakit (Hariyati, 2014; Vera, 2016).

Berdasarkan Depkes RI dalam Oxyandi (2018), standar pencapaian kinerja dalam pemberian asuhan keperawatan minimal 75%. Sedangkan menurut penelitian Oxyandi (2018) juga menyatakan bahwa secara kumulatif kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan berkategori kurang yaitu 57.4% dan 42.6% perawat memiliki kinerja baik namun nilai ini belum mencapai standar Depkes RI.

Hasil penelitian lain menurut Putri, Destriatania, & Mutahar (2014) menambahkan kinerja dalam pendapatan/reward yang tidak sesuai dengan harapan perawat sebesar 53,5%.

Hasil penelitian menurut Rochman, et al (2014) menyatakan kinerja kurang baik dalam kategori reward rendah sebesar 65,5%. Dan penelitian menurut Ratanto, et al (2013)

menampilkan faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi reward sebesar 45,4%.

Berdasarkan pelayanan keperawatan menjadi kunci utama suatu pelayanan kesehatan di rumah sakit, sehingga perlu dilakukan pembenahan terkait pemberian sistem reward. Dimana pemberian sistem reward dibuat dengan beberapa tujuan yaitu untuk memotivasi pegawai, meningkatkan kinerja pegawai, mendorong pada pencapaian misi dan strategi organisasi, membantu untuk mencapai keberlangsungan keuntungan kompetitif dan meningkatkan nilai stakeholder (Sedarmayanti, 2017).

Menurut Griep et al, (2009) Perubahan reward yang lebih baik dapat berpengaruh sebesar 58,7 % terhadap kinerja perawat, hal ini mengidentifikasi bahwa sistem reward harus diatur dengan baik karena bila tidak tertata justru akan memberikan efek yang buruk sebagaimana penelitian lainnya yang dilakukan pada perawat di Brazil tentang ketidakseimbangan reward yang diterima dapat memicu terjadinya stres psikologis sehingga dapat berdampak pada hasil pekerjaan yang dilakukan.

Dari masalah diatas dapat disimpulkan bahwa semakin baik pemberian reward yang sesuai dengan harapan perawat maka semakin optimal kinerja yang dihasilkan, dengan demikian perawat dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan di rumah sakit. Namun dari pengamatan peneliti lain ternyata ada yang menyatakan reward masih belum efektif untuk meningkatkan kinerja perawat. Hal ini terbukti dengan masih adanya beberapa perawat yang belum

melaksanakan asuhan keperawatan yang sesuai standar profesional perawat.

Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu dan beberapa hal tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh bagaimana “Hubungan Reward Dengan Kinerja Perawat Berbasis Bukti Di Rumah Sakit Dr. Sitanala Tahun 2020”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian *Systematic Literature Review* dengan menggunakan pendekatan cross sectional, dimana variabel independen dan dependennya diobservasi dalam waktu secara bersamaan dan sampel yang digunakan adalah 30 perawat di Rumah Sakit Dr. Sitanala. Data didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden melalui google form dimana kuesioner reward dengan 25 pertanyaan dan kinerja perawat 25 pertanyaan berkaitan dengan data karakteristik usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja responden yang kemudian diolah dengan analisis *Chi Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Univariat

- a) Usia
 - Karakteristik Usia Responden

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Perawat
Berdasarkan Usia Di Rumah Sakit
Dr. Sitanala (n=30)

Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia 25	4	13,3
Usia 26	3	10,0
Usia 27	2	6,7
Usia 28	1	3,3
Usia 29	1	3,3
Usia 31	2	6,7
Usia 35	3	10,0
Usia 36	1	3,3
Usia 37	2	6,7
Usia 38	2	6,7
Usia 39	2	6,7
Usia 40	1	3,3
Usia 41	2	6,7
Usia 42	2	6,7
Usia 45	2	6,7
Total	30	100

Tabel 1 menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden perawat berdasarkan 25 tahun sebanyak 4 responden (13,3%), usia 26 dan usia 35 sebanyak 3 responden (10,0%), untuk usia 27, usia 31, usia 37, usia 38, usia 39, usia 42 dan usia 45 sebanyak 2 responden (6,7%), sedangkan usia 28, usia 29, usia 36, dan usia 40 sebanyak 1 responden (3,3%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamsiah, ST (2013) yang berjudul Hubungan Antara Sistem Penghargaan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Unit Pelayanan Tekhnis Daerah RSUD Sayang Rakyat, dimana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari kelompok usia dalam penelitian tersebut berada pada usia 20 sampai dengan usia lebih dari 40 tahun.

Seorang lebih dewasa cenderung memiliki keterampilan dan kemampuan serta prestasi kerja dibanding usia dibawahnya. Meningkatnya usia seseorang seringkali berbanding lurus dengan pengalaman dan membaiknya kinerja individu (Ma'wah, 2015; dalam Pujiyanto et al, 2019).

Berdasarkan penelitian ini, mayoritas usia responden adalah usia dewasa sehingga tindakan yang akan perawat lakukan mayoritas baik karena semakin bertambahnya usia seseorang semakin tinggi pula tanggung jawab seseorang serta semakin membaik pula kinerja yang akan dilakukannya.

- b) Jenis Kelamin

- Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Perawat
Berdasarkan jenis kelamin Di Rumah
Sakit Dr. Sitanala (n=30)

Jenis kelamin	Jumlah (n)	Presentase (%)
laki-laki	12	40,0
Perempuan	18	60,0
Total	30	100

Tabel 2 menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden didapatkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 responden (60,0%) dan jenis kelamin terendah yaitu laki-laki sebanyak 12 responden (40,0%).

Menurut Robbins (2006) jenis kelamin seseorang tidak memiliki perbedaan yang signifikan dalam suatu kinerja seseorang. Perbedaan cenderung pada faktor psikologis, wanita cenderung mematuhi otoritas yang diberikan sedangkan pria cenderung lebih agresif pada penghargaan sukses. Pada penelitian mayoritas responden adalah wanita sehingga memiliki kemampuan untuk merawat pasien dengan lebih baik dibandingkan pria.

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa jenis kelamin responden tertinggi adalah perempuan, dimana selain perempuan cenderung mematuhi otoritas yang diberikan, perempuan juga memiliki sifat penyayang, perhatian dan lebih peka terhadap perasaan seseorang. Sehingga diharapkan dengan adanya mayoritas jenis kelamin tertinggi perempuan dapat memberikan simbol kelembutan dan terampil untuk asuhan keperawatan pada pasien.

- c) Pendidikan Terakhir
 - Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Perawat
Berdasarkan Pendidikan Terakhir Di
Rumah Sakit Dr. Sitanala (n=30)

Pendidikan Terakhir	Jumlah (n)	Presentase (%)
D3	4	13,3
S1	2	6,7
Ners	24	80,0
Total	30	100

Tabel 3 menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden didapatkan hasil perawat berdasarkan pendidikan terakhir ners sebanyak 24 responden (80,30%) dan pendidikan D3 sebanyak 4 responden (13,3%) sedangkan pendidikan S1 terdapat 2 responden (6,7%).

Seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki pengetahuan yang lebih tinggi pula jika dibandingkan dengan seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih rendah dan melalui pendidikan seseorang dapat meningkatkan kematangan intelektual sehingga dapat membuat keputusan dalam bertindak (Notodmodjo, 2003; dalam Kumajas et al, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti juga berpendapat bahwa pendidikan memberikan pengetahuan tetapi bukan saja secara langsung dengan pelaksanaan tugas, namun pendidikan dapat memberikan landasan untuk mengembangkan diri. Dengan adanya pengembangan diri dalam bekerja maka akan mendapatkan hasil atau reward yang sesuai, serta pendidikan yang lebih tinggi akan lebih rasional, kreatif dan terbuka dalam memberikan asuhan keperawatan.

- d) Lama Kerja
 - Distribusi Frekuensi Lama Kerja Responden

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Perawat
Berdasarkan Lama Kerja Di Rumah
Sakit Dr. Sitanala (n=30)

Lama Kerja	Jumlah (n)	Presentase (%)
Kurang Dari 3 Tahun	7	23.3
Lebih Dari 3 Tahun	23	76.7
Total	30	100

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil dari 30 responden didapatkan hasil bahwa perawat berdasarkan lama kerja tertinggi yaitu lebih dari 3 tahun sebanyak 23 responden (76,7%) dan lama kerja terendah yaitu kurang dari 3 tahun sebanyak 7 responden (23,3%).

Hasil penelitian berdasarkan lama kerjanya, perawat dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki pengetahuan lebih baik dibandingkan perawat yang memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun (Sofia & Purbadi, 2006; dalam Kumajas et al, 2014).

Berdasarkan penelitian ini, maka peneliti pun berpendapat bahwa semakin lama bekerja lebih dari 3 tahun maka semakin banyak pula pengalaman perawat tersebut dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai dengan standar atau prosedur tetap yang berlaku dan semakin baik memberikan asuhan keperawatan, semakin baik pula reward yang didapatkan.

- e) Frekuensi Reward
 - Distribusi Frekuensi Reward Responden

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Reward Di
Rumah Sakit Dr. Sitanala (n=30)

Reward	Jumlah (n)	Presentase (%)
Reward Rendah	11	36.7
Reward Tinggi	19	63.3
Total	30	100

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil dari 30 responden didapatkan hasil bahwa reward tertinggi sebanyak 19 responden (63.3%), sedangkan reward

terendah sebanyak 11 responden (36,7%).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ruang Irina A RSUP Prof. Dr. R. D Kandou Manado didapatkan nilai presentasi 58,3% yang memiliki reward baik. Nilai presentasi tersebut sama halnya dengan hasil penelitian, dimana nilai presentasi reward perawat yang memiliki reward baik lebih tinggi dibandingkan dengan reward cukup dan rendah. Pada penelitian ini juga menyatakan bahwa reward yang diterima baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pada perawat itu sendiri.

Berdasarkan penelitian ini, maka peneliti pun berpendapat jika sistem reward terlaksana dengan baik maka tingkat keterampilan perawat yang diwujudkan melalui kinerja dapat diyakini bahwa perawat akan termotivasi oleh harapan yang akan diterimanya. Dan jika reward yang mereka terima sesuai dengan harapannya, maka akan menghasilkan lebih banyak perawat yang mampu bekerja dengan prestasi tinggi.

- f) Frekuensi Kinerja Perawat
 - Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat
Di Rumah Sakit Dr. Sitanala (n=30)

Kinerja Perawat	Jumlah (n)	Presentase (%)
Kinerja Kurang Baik	11	36.7
Kinerja Baik	19	63.3
Total	30	100

Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil dari 30 responden didapatkan hasil bahwa hasil kinerja perawat baik sebanyak 19 responden (63,3%) dan kinerja kurang baik sebanyak 11 responden (36,7%).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Juliati (2017), sistem reward

yang dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura didapatkan nilai presentasi 56,7% yang memiliki kinerja baik. Nilai presentasi tersebut sama halnya dengan hasil penelitian, dimana nilai presentasi kinerja perawat yang memiliki kinerja perawat baik lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja perawat yang terendah. Pada penelitian ini menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh perawat dan kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada rumah sakit.

Berdasarkan penelitian ini, maka peneliti pun berpendapat bahwa kinerja perawat yang baik dapat dinilai melalui kontribusi yang seseorang berikan untuk rumah sakit yaitu dengan melakukan kinerja sesuai standar asuhan keperawatan, sehingga dapat mengukur seberapa banyak perawat memberikan kontribusi kepada rumah sakit dan memantau hasil kerja atau kinerja perawat tersebut. Komponen kinerja tersebut dapat dilakukan dengan cara observasi sesuai tahapan proses keperawatan yaitu pengkajian, diagnosa, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

2) Analisis Bivariat

Tabel 7

Analisis Chi Square Test Hubungan Reward Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Sitanala (n = 30)

Reward	Frekuensi Kinerja Perawat				Total		OR (95% CI)	P- Value
	Kinerja Kurang Baik		Kinerja Baik		N	%		
Reward Rendah	7	63.6	4	36.4	11	100	6.583 (1.259-34.203)	0.020
Reward Tinggi	4	21.1	15	78.9	19	100		
Total	11	36.7	19	63.3	30	100		

Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil dari keseluruhan 30 responden yang

reward rendah dengan kinerja kurang baik sebanyak 7 responden (63,3%) dan reward rendah dengan kinerja baik terdapat 4 responden (36,4%). Sedangkan reward tinggi dengan kinerja kurang baik terdapat 4 responden (21,1%) dan reward tinggi dengan kinerja baik sebanyak 15 responden (78,9%).

Hasil uji statistik diperoleh dengan uji *chi square* didapatkan nilai *p-value* = 0,020 artinya *p value* ≤ 0,05, maka dapat dinyatakan hipotesis nol (*H₀*) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (*H_a*) yang mengatakan bahwa disimpulkan bahwa ada Hubungan Reward Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dr. Sitanala Tahun 2020.

Hasil uji odd ratio (OR) 6,583 dan CI 95% = 1,259 – 34,203. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa OR = 6,583 artinya responden dengan reward tinggi mempunyai peluang 6,583 kali memiliki kinerja perawat baik dibandingkan dengan reward rendah dengan memiliki kinerja perawat kurang baik. Dapat disimpulkan responden dengan reward tinggi akan mendapatkan kinerja perawat yang baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Juliati (2017) diperoleh hasil *p-value* = 0,000 maka dapat diketahui ada hubungan yang signifikan antara reward dengan kinerja perawat di rumah sakit umum daerah tanjung pura tahun 2017. Penelitian ini juga mengatakan pemberian reward berdasarkan kinerja dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku perawat, menimbulkan kepuasan kerja bagi perawat, memberikan dampak positif terhadap kemampuan rumah sakit, mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang telah dirancang dan mempertahankan

lebih banyak tenaga kesehatan yang mampu bekerja dengan prestasi tinggi.

Berdasarkan penelitian ini, besar kecilnya reward yang diberikan kepada yang berhak bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk reward ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih. Karena memang terdapat jenis reward finansial dan nonfinansial, tidak hanya reward berupa finansial saja tetapi reward nonfinansial pun harus diperhatikan dalam pencapaian yang sudah diraih yaitu dengan menjalankan tugasnya dalam memberikan asuhan keperawatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil dan pembahasan menggunakan Uji Statistik *Chi-Square test* dengan menggunakan program komputer mengenai Hubungan Reward Dengan Kinerja Perawat Berbasis Bukti Di Rumah Sakit Dr. Sitanala Tahun 2020. Penelitian ini dilakukan pada 30 responden:

1. Hasil analisis dari 30 responden didapatkan hasil bahwa perawat berdasarkan usia yaitu berusia 25 tahun sebanyak 4 responden (13,3%), usia 26 dan usia 35 sebanyak 3 responden (10,0%), untuk usia 27, usia 31, usia 37, usia 38, usia 39, usia 42 dan usia 45 sebanyak 2 responden (6,7%), sedangkan usia 28, usia 29, usia 36, dan usia 40 sebanyak 1 responden (3,3%).
2. Hasil analisis dari 30 responden didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 responden (60,0%) dan mayoritas jenis kelamin terendah yaitu laki-laki sebanyak 12 responden (40,0%).
3. Hasil dari 30 responden didapatkan hasil bahwa perawat berdasarkan pendidikan terakhir ners sebanyak 24 responden (80,30%) dan mayoritas pendidikan D3 sebanyak 4 responden (13,3%) sedangkan pendidikan S1 terdapat 2 responden (6,7%).
4. Hasil analisis dari 30 responden didapatkan hasil bahwa perawat berdasarkan lama kerja tertinggi yaitu lebih dari 3 tahun sebanyak 23 responden (76,7%) dan lama kerja terendah yaitu kurang dari 3 tahun sebanyak 7 responden (23,3%).
5. Hasil analisis dari 30 responden didapatkan hasil bahwa reward tertinggi sebanyak 19 responden (63,3%), sedangkan reward terendah sebanyak 11 responden (36,7%).
6. Hasil analisis dari 30 responden didapatkan hasil bahwa hasil kinerja perawat baik sebanyak 19 responden (63,3%) dan kinerja kurang baik sebanyak 11 responden (36,7%).
7. Hasil analisis bivariat dari 30 responden yang reward rendah dengan kinerja kurang baik sebanyak 7 responden (23,3%) dan reward rendah dengan kinerja baik terdapat 4 responden (13,3%). Sedangkan reward tinggi dengan kinerja kurang baik terdapat 4 responden (13,3%) dan reward tinggi dengan kinerja baik sebanyak 15 responden (50,0%).
8. Hasil uji statistik diperoleh dengan uji *chi square* didapatkan nilai $p\text{-value} = 0,020$ artinya $p\text{ value} \leq 0,05$, maka dapat dinyatakan hipotesis nol (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a) yang mengatakan bahwa disimpulkan bahwa ada hubungan reward dengan kinerja perawat di rumah sakit Dr. Sitanala tahun 2020.
9. Hasil uji odd ratio (OR) 6,583 dan CI 95% = 1,259 – 34,203. Hasil analisis

tersebut menunjukkan bahwa $OR = 6,583$ artinya responden dengan reward tinggi mempunyai peluang 6,583 kali memiliki kinerja perawat baik dibandingkan dengan reward rendah dengan memiliki kinerja perawat kurang baik. Dapat disimpulkan responden dengan reward tinggi akan mendapatkan kinerja perawat yang baik.

Saran

Berdasarkan penelitian diatas maka terdapat saran yang dapat peneliti sampaikan yaitu sebagai berikut:

1. Rumah Sakit
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pimpinan Rumah Sakit untuk memberikan reward bagi perawat agar perawat dapat meningkatkan kinerja dalam memberikan asuhan keperawatan.
2. Perawat Rumah Sakit
Perawat diharapkan dapat menjadi motivasi bagi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan dan sebagai referensi, menambah informasi dan studi literatur untuk berperan aktif dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Peneliti selanjutnya
Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menganalisis penerapan sistem reward berbasis kinerja lebih lanjut dalam memberikan asuhan keperawatan dengan mengembangkan serta tidak hanya kepada perawat, tetapi juga tenaga kesehatan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Ainnisya, R. N., dan Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja

Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, II(1), 133–140.

Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Armstrong and Murlis., (2003). *Reward management* (1st ed). Jakarta: Gramedia.

Chusminah, dan Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta*, 3(1), 61–70.

Dale, Gillian., Sampers, D., Loo, S. dan Green S. 2018. Individual differences in exploration and persistence: Grit and beliefs about ability and reward. *PLoS ONE*. 13(9). September, pp. 1-17.

Efendy, R., Sjahruddin, H., dan Gani, M. 2017. *Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara*.

Fahmi, Irham., "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi", Alfabeta, Bandung, 2016.

Griep, R., Rotenberg, L., Vasconcellos, A., Landsbergis, P., Comaru, C., & Alves, M. (2009). *The Psychometric Properties Of Demand-Control And Effort-Reward Imbalance Scales Among Brazilian Nurses*. *International Archives Of Occupational And Environmental Health*, 82(10), 1163-1172.

Hamsinah, ST., Kamal, Arfiana., Haskas, Yasir. 2013. *Hubungan Antara*

- Sistem Penghargaan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Unit Pelayanan Tekhnis Daerah Rsu Sayang Rakyat*. Volume 3 Nomor 4 Tahun 2013. ISSN : 2302-1721.
- Hariyati, T. (2014). *Perencanaan, Pengembangan dan Utilisasi Tenaga Keperawatan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Hidayanto, Taufiq, Muhamma., Aeni, Qurrotul., Takharina, Bertha. 2015. *Hubungan Pemberian Reward Kepada Perawat Dengan Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan*. Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal Volume 5 No 1, Hal 1 - 6 , April 2015 Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kendal. ISSN : Print 2089-0834.
- Isnainy, Usastiawaty Cik Ayu Saadiyah., dan Nugraha, Andri. 2018. *Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat*. Volume 12, No.4, Oktober 2018: 235-243.
- Juliati. 2018. *Hubungan Reward Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura Tahun 2017*. Jurnal Keperawatan Priority, Vol 1, No. 1, Januari 2018. ISSN 2614-4719.
- Kurniadi, A. (2013). *Manajemen Keperawatan Dan Prosepektifnya*. Jakarta: Badan Penerbit FKUI.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nangoi, Windal., Pondaag, Linnie., Hamel, S, Rivelino. 2014. *Hubungan Pemberian Reward Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Irina A RSUP Prof. Dr. R. D Kandou Manado*. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi Persatuan Perawat Nasioanl Indonesia Kota Manado.
- Nnaji-Ihedinmah, Chijioke, Nnadozie., Egbunike, Francis, Chinedu. 2015. *Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis*.
- Notoadmojo,S. 2012. *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhayati, Wida. 2018. *Analisis Proses Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi Tablet PT. Kimia Farma*. Program Studi Manajemen STIE STEMBI.
- Nurhidayah. 2017. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Rsud Kota Makassar*. Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis Volume 12 Nomor 2 Tahun 2018. eISSN : 2302-2531.
- Oxyandi, Miming. 2018. *Kinerja Dan Lingkungan Kerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan (Program Studi DIII Keperawatan, STIKES 'Aisyiyah Palembang)*.
- Putri, D. M., Destriatania, S., dan Mutahar, R. (2014). *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat di Rs Bhayangkara Palembang Tahun 2014*, 5 (November), 183–191.
- Rochman, Habibur., Ridwan, Edi Sampurno., Afifahet, Effatul., 2014. *Sistem Penghargaan dan Rasio Perawat Pasien dengan Kinerja Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul*.

- (Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Alma Ata Yogyakarta).
- Bukittinggi (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Ratanto, R., Mustikasari, M., dan Kuntarti, K. (2013). Pengembangan Karir Sebagai Faktor Paling Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 16(2), 114-119.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Seitovirta, J., Vehvil, Ainen-Julkunen, K., Mitronen, L., Gieter, S. D., dan Kvist, T. (2016). *Attention To Nurses' Rewarding – An Interview Study Of Registered Nurses Working In Primary And Private Healthcare In Finland*. *Journal of Clinical Nursing*. 26: 1042–1052. Doi: 10.1111/jocn.13459.
- Suak, R., Adolfina, A., dan Uhing, Y. 2017. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Sri Astuti, Winda., Sjahrudin, Herman., Purnomo, Susenohadi., (2018). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan* (Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar).
- Tangkuman, K., Tewal, B., dan Trang, I. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo, 3(2), 884–895.
- Vera, S. 2016. *Analisa Kepuasan Pasien Terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RS Islam Ibnu Sina*
- Widuri., Maryadi., Vianasih, Yuli. (2015). *Hubungan Pemberian Reward Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jih Yogyakarta* (Program Studi S1 Ilmu Keperawatan STIKES Guna Bangsa Yogyakarta).
- Zainaro, M. Arifki., Isnainy, Usastiauwaty Cik Ayu Saadiyah., Furqoni, Prima Dian., dan Wati, Kiramah. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017*. Volume 11, No.4, Oktober 2017: 209-215.