



**HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN *REWARD* DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

**SKRIPSI
Untuk memenuhi persyaratan mencapai Sarjana Keperawatan**

Oleh:

Adila Nur Afifah

NIM: 30902000009

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2023

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, dengan sebenarnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **“Hubungan Antara Pemberian *Reward* Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”** saya susun tanpa tindakan plagiarisme sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Yang dibuktikan melalui Uji Turnitin. Jika dikemudian hari ternyata saya melakukan tindakan plagiarisme, saya bertanggung jawab sepenuhnya dan bersedia menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Sultan Agung Semarang kepada saya.

Semarang, 17 September 2023

Mengetahui,
Wakil Dekan 1

Peneliti



(Dr. Sri Wahyuni, S.Kep., Ns., M.Kep.,
Sp.Kep.Mat)



(Adila Nur Afifah)

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi berjudul:

**HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN *REWARD* DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Adila Nur Afifah

NIM : 30902000009

Telah disahkan dan disetujui oleh Pembimbing pada:

Pembimbing I

Pembimbing II

Tanggal : 17 Oktober 2023

Tanggal : 17 Oktober 2023


Ns. Muh. Abdurrouf, M.Kep
NIDN.0605057902


Ns. Retno Issroviatiningrum, M.Kep
NIDN. 0604038901

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN *REWARD* DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

Disusun oleh:

Nama : Adila Nur Afifah

NIM : 30902000009

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 27 Oktober 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Penguji I,

Dr. Dyah Wiji Puspita Sari, S.Kep., Ns., M.Kep
NIDN. 0622078602



Penguji II,

Ns. Muh. Abdurrouf, M.Kep
NIDN. 0605057902



Penguji III,

Ns. Retno Issroviatiningrum, M.Kep
NIDN. 0604038901



Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan



Dr. Iwan Ardian, SKM., M.Kep
NIDN. 0622087404



**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
Skripsi, Oktober 2023**

ABSTRAK

Adila Nur Afifah

HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN *REWARD* DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

62 hal + 8 tabel + xv + 16 lampiran

Latar Belakang: Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas serta kuantitas dapat dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai *jobdesk* yang telah diberikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja adalah pemberian *reward* dan motivasi kerja. Faktor pemberian *reward* dapat disimpulkan bahwa *reward* yang diberikan sangat mempengaruhi kinerja perawat karena tanpa *reward* yang sesuai perawat merasa tidak termotivasi dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi apakah ada hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Metode: Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dengan metode observasional dengan pendekatan *cross sectional*. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 108 perawat, dengan menggunakan *total populasi*. Data diolah dengan menggunakan uji statistik *non parametric*, yaitu uji korelasi *spearman rank*.

Hasil: Karakteristik responden penelitian ini yaitu berumur fase dewasa awal, yaitu 31 – 40 tahun berjumlah 54 (50,1%), mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu 86 (79,6%), pendidikan sebagian besar perawat adalah diploma (D3) berjumlah 53 (49,1%). Terdapat hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang dengan nilai *p-value* 0,000 ($\alpha < 0,05$). Nilai *r* hitung atau koefisien korelasi 0,498 atau masuk dalam kriteria cukup kuat. Hubungan antar variabel berdasarkan angka koefisien diatas bernilai positif, sehingga hubungan kedua variabel bersifat searah, maka dapat disimpulkan bahwa semakin besar *reward* yang diberikan maka semakin baik kinerja perawat.

Simpulan: Terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang, dengan nilai *p-value* 0,000 ($\alpha < 0,05$).

Kata kunci: pemberian *reward*, kinerja perawat.

Daftar Pustaka: 61 (2014 – 2023)

**BACHELOR OF SCIENCE IN NURSING
FACULTY OF NURSING SCIENCE
SULTAN AGUNG ISLAMIC UNIVERSITY SEMARANG
Thesis, October 2023**

ABSTRAC

Adila Nur Afifah

**THE RELATIONSHIP BETWEEN REWARDING AND NURSES
PERFORMANCE AT THE SULTAN AGUNG ISLAMIC HOSPOITASL
SEMARANG**

62 things + 8 tables + xv + 16 attachments

Background: *Performance is the result of work that can be achieved in quality and quantity by employees in carrying out their duties according to the job description that has been given. Several factors that influence employee performance and job satisfaction are the provision of rewards and work motivation. The reward factor can be concluded that the rewards given greatly influence the performance of nurses because without appropriate rewards, nurses feel unmotivated at work, which can affect nurse performance. The aim of this research is to identify whether there is a relationship between giving rewards and the performance of nurses at the Sultan Agung Islamic Hospital, Semarang.*

Method: *This type of research is quantitative with an observational method with a cross sectional approach. The number of respondents in this study was 108 nurses, using the total population. The data was processed using non-parametric statistical tests, namely the Spearman rank correlation test.*

Result: *The characteristics of the respondents in this study were that they were in the early adulthood phase, namely 31 - 40 years, totaling 54 (50.1%), the majority of respondents were female, namely 86 (79.6%), the education of most nurses was a diploma (D3) totaling 53 (49.1%). There is a relationship between giving rewards and the performance of nurses at RSI Sultan Agung Semarang with a p-value of 0.000 ($\alpha < 0.05$). The calculated r value or correlation coefficient is 0.498 or falls within the criteria of being quite strong. The relationship between variables based on the coefficient numbers above is positive, so the relationship between the two variables is unidirectional, so it can be concluded that the greater the reward given, the better the nurse's performance.*

Conclusion : *There is a significant relationship between giving rewards and the performance of nurses at RSI Sultan Agung Semarang, with a p-value of 0.000 ($\alpha < 0.05$).*

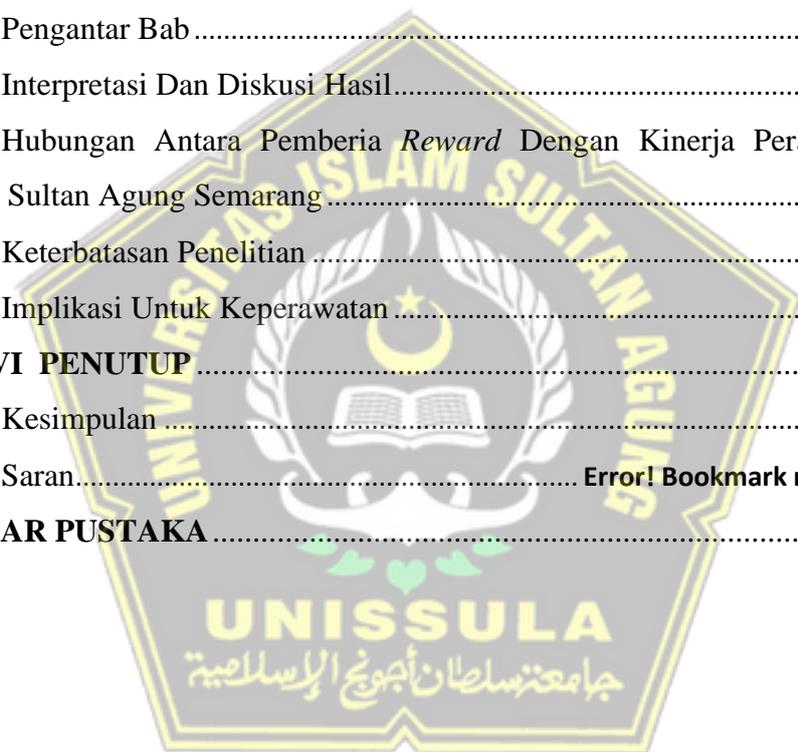
Keywords : *Giving reward, nurse performance.*

Bibliographies: *61 (2014 – 2023)*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRAC	vi
DAFTAR ISI	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
A. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
B. Tinjauan Teori	7
C. Kerangka Teori	18
D. Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Kerangka Konsep	20
B. Variabel Penelitian	20
C. Jenis dan Desain Penelitian	21
D. Populasi dan Sampel Penelitian	21
E. Tempat dan Waktu Penelitian	23
F. Definisi Operasional	24
G. Instrumen/ Alat Pengumpulan Data	25
H. Metode Pengumpulan Data	29

I. Rencana Analisis Data.....	31
J. Etika Penelitian.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	36
A. Pengantar Bab.....	36
B. Karakteristik Responden.....	36
C. Analisa Univariat.....	38
D. Analisa Bivariat.....	39
BAB V PEMBAHASAN.....	41
A. Pengantar Bab.....	41
B. Interpretasi Dan Diskusi Hasil.....	41
C. Hubungan Antara Pemberia <i>Reward</i> Dengan Kinerja Perawat Di RSI Sultan Agung Semarang.....	50
D. Keterbatasan Penelitian.....	52
E. Implikasi Untuk Keperawatan.....	53
BAB VI PENUTUP.....	54
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	Error! Bookmark not defined. 55
DAFTAR PUSTAKA.....	58



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, nikmat dan ridho-Nya, sehingga penulis telah diberi kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai syarat tugas akhir belajar dan syarat guna memperoleh derajat gelar sarjana S1 Keperawatan pada program pendidikan S1 Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang berjudul, **“Hubungan Antara Pemberian *Reward* dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”**.

Berkenaan dengan penulisan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya atas bantuan, arahan, dan motivasi yang senantiasa diberikan selama ini, kepada :

1. Prof. Dr. H. Gunarto, SH., M. Hum., selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Dr. Iwan Ardian, SKM., M.Kep., selaku Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Ns. Dwi Retno Sulistyarningsih, M.Kep., Sp.Kep.MB selaku Ketua Program Studi S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

4. Ns. Muh. Abdurrouf, M.Kep., selaku dosen pembimbing I yang senantiasa memberikan ilmu, bimbingan, arahan, nasehat dan motivasi yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ns. Retno Issroviatiningrum, M.Kep selaku dosen pembimbing II yang senantiasa memberikan ilmu, bimbingan, arahan, nasehat dan motivasi yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
6. Dr. Dyah Wiji Puspita Sari, S.Kep., Ns., M.Kep selaku penguji I penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Seluruh Dosen pengajar dan Staff Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan serta bantuan kepada penulis.
8. Kedua orang tua yang penulis cintai yaitu Ayahanda Anjar Saifuddin dan Ibunda Siti Nuryanti, terimakasih untuk dukungan, nasehat, waktu, biaya, serta atas kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis, yang merupakan anugerah terbesar dalam hidup. Yang selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia, yang tiada hentinya memberikan kasih sayang, do'a dan motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga kepada penulis. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis.
9. Saudara kandung penulis, Alvia Nur Laila dan Abiyyu Afif Ilham yang penulis cintai, terimakasih atas doa dan segala dukungannya.

10. Keluarga kost celosia kaligawe Ai' Maudy, Annisa Aulia, Anti Zulia, Aulia Indah, dan Desvita yang telah menemani penulis dalam keadaan senang maupun sedih yang tidak pernah bosan dalam memberikan dukungan, perhatian, dan memberikan yang terbaik bagi kelancaran skripsi penulis.
11. Teman-teman S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Keperawatan angkatan 2020 yang saling membantu, mendukung, menyemangati serta tidak lelah untuk berjuang bersama.
12. Keluarga HMJ S1 Keperawatan yang selalu memberikan semangat, dukungan serta perhatian selama menyusun skripsi.
13. Rekan-rekan Ikatan Lembaga Mahasiswa Ilmu Keperawatan Indonesia Wilayah 4. Terimakasih atas kesenangan, canda tawa yang membahagiakan, dan pengalaman yang luar biasa.
14. Teman-teman Direktur Jenderal Hubungan Luar ILMIKI Wilayah 4 (Fathi Rozak, Lili Irfatus, dan Maharani Crismawati). Terimakasih atas dukungn dan doanya.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis tuliskan satu per satu, atas bantuan dan kerjasama yang diberikan dalam penyusunan skripsi ini.
16. Jodoh penulis, kelak kamu adalah salah satu alasan penulis menyelesaikan skripsi ini, meskipun saat ini penulis tidak tahu keberadaanmu entah di bumi bagian mana dan sedang menggenggam tangan siapa. Namun, penulis yakin seperti kata Bj Habibie "Kalau memang dia dilahirkan untuk saya, kamu jungkir balik pun saya yang akan mendapatkannya".

17. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for just being me at all times. Enthusiasm for the next life, Adila.*

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari rekan-rekan semua. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih. Wassalamualaikum Wr. Wb.



Semarang, 17 Oktober 2023

Peneliti

Adila Nur Afifah

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional	24
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas.....	28
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur Perawat	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat	37
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Perawat ...	38
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pemberian Reward.....	38
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat	39
Tabel 4. 6 Uji <i>Spearman</i> Hubungan Antara Pemberian Reward Dengan Kinerja Perawat.....	39
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Tabulasi Silang Pemberian Reward dan Kinerja Perawat	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....	18
Gambar 3. 1 Kerangka Konsep.....	20



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Izin Survei Pendahuluan
- Lampiran 2. Surat Balasan Izin Survei Pendahuluan
- Lampiran 3. Surat Permohonan Izin Uji Validitas
- Lampiran 4. Surat Balasan Izin Uji Validitas
- Lampiran 5. Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 6. Surat Balasan Izin Penelitian
- Lampiran 7. Surat Permohonan Uji Etik
- Lampiran 8. Surat Keterangan Lulus Uji Etik
- Lampiran 9. Surat Permohonan Menjadi Responden
- Lampiran 10. Lembar Persetujuan Menjadi Responden
- Lampiran 11. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 12. Lembar Hasil Uji Validitas
- Lampiran 13. Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 14. Hasil Uji SPSS
- Lampiran 15. Catatan Hasil Konsultasi/Bimbingan
- Lampiran 16. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perawat sebagai tenaga profesional mempunyai ciri seperti keterampilan berdasarkan pada pengetahuan, pendidikan dengan jenjang yang tinggi, pelatihan institusional, melalui ujian kompetensi, dan bekerja penuh sesuai *skill* yang dimiliki, serta upah yang tinggi (Usfinit, Margawati dan Dwiantoro, 2022). Pelayanan keperawatan termasuk dalam jenis layanan kesehatan lainnya, seperti layanan dasar dan rujukan. Pelayanan keperawatan diberikan oleh tenaga perawat yang profesional, yaitu dengan memberikan asuhan keperawatan. Bagian utama dari pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah sumber daya manusia, karena disebagian besar negara hingga 80% pelayanan kesehatan dilakukan oleh perawat, sebesar 40% pelayanan kesehatan di Indonesia adalah perawat. Saat ini rumah sakit menghadapi berbagai masalah terkait tenaga keperawatan. Salah satu penyebab utamanya adalah kinerja perawat (Pranata, Rini dan Vincensius, 2017).

Pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit harus berkualitas, efektif, serta efisien yang diklaim menggunakan kualitas serta kuantitas tenaganya. Perawat dituntut agar mempertahankan kualitas dan profesionalitasnya ketika memberikan pelayanan pada pasien dengan cara meningkatkan kualitas kinerja, produktivitas, serta menunjukkan sikap *caring* pada pasien dan keluarga pasien. Pelayanan asuhan keperawatan yang

bermutu serta profesional adalah sasaran yang ingin dicapai untuk menaikkan kualitas rumah sakit. Hal ini dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai *jobdesk* yang telah diberikan secara kualitas dan kuantitas (Siswadi dan Tupti, 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Talashina dan Ngatno (2022), dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel interevening (studi: perawat RS Telogorejo Semarang didapatkan bahwa, kinerja karyawan di Rumah Sakit Telogorejo Semarang pada tahun 2018 menunjukkan angka fluktuatif yang cenderung menurun. Gaji pokok, bonus/insentif, fasilitas, dan upaya pengembangan diri perawat adalah keinginan yang belum terwujud untuk perawat. Menurut hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa kompensasi dapat menurunkan kepuasan kerja.

Hasil survei pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 03 Mei 2023 di ruang rawat inap Baitussalam 1, Baitunnisa 2, dan Baitul Izzah 2 Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan teknik observasi dan wawancara kepada 6 perawat pelaksana. Dari hasil observasi ditemukan fenomena bahwa terdapat 1 perawat dengan kedisiplinan yang kurang yaitu terlambat saat jam operan dan 5 perawat datang sebelum jam operan jaga. Dari keadaan tersebut, terlihat bahwa tingkat kedisiplinan kerja perawat masih kurang baik. Perawat memakai seragam rapi dan sesuai dengan ketentuan Rumah Sakit, perawat memberikan salam dan seyuman saat

bertemu dengan pasien untuk memberikan pelayanan keperawatan, dan perawat melakukan tindakan sesuai dengan SOP. Dari hasil wawancara yaitu semua perawat menyampaikan bahwa ada pengaruh besar mengenai sistem pemberian *reward* dengan kinerja perawat. Perawat memberikan asumsi bahwa mereka lebih senang apabila dalam pemberian *reward* tidak hanya berupa finansial, tetapi juga berupa non finansial. Terdapat beberapa perawat yang menyampaikan bahwa mereka bekerja dengan setengah hati, dalam artian mereka merasa bahwa dalam pemberian *reward* kurang sesuai dengan beban kerja sehingga dalam bekerja mereka kurang semangat dan terjadi penurunan kinerja perawat.

Melihat fenomena yang terjadi tersebut mengenai pentingnya sistem pemberian *reward* yang sesuai bagi kinerja perawat, maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang” karena penelitian ini akan bersifat menarik. Untuk mengantisipasi adanya persaingan antar instansi yang saat ini semakin kompetitif dalam hal sumber daya manusia, maka perlu adanya perhatian khusus bagi perawat agar kedisiplinan dan motivasi kerja mereka meningkat sehingga pelayanan keperawatan yang diberikan untuk pasien mendapatkan kepuasan dari kinerja yang diberikan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja adalah kompensasi dan motivasi kerja (Talashina dan Ngatno, 2022) kinerja perawat juga dipengaruhi oleh kompensasi dan stress kerja (Insan dan

Damrus, 2020). Menurut hasil penelitian yang dilakukan Prasetya (2017) menunjukkan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, pertama faktor pengetahuan yang memiliki pengaruh besar pada kinerja perawat karena diperlukan perawat yang berpengetahuan yang cukup. Kedua, adalah faktor lingkungan dimana itu sangat berpengaruh terhadap perawat. Lingkungan yang baik akan memberikan kenyamanan serta kinerja yang bagus, dan lingkungan yang kurang nyaman akan mempengaruhi kinerja perawat. Ketiga, faktor kepemimpinan dimana faktor ini sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat karena segala kebijakan dan pekerjaan dipengaruhi oleh pemimpinnya. Keempat, faktor pemberian *reward* dapat disimpulkan bahwa *reward* yang diberikan sangat mempengaruhi kinerja perawat karena tanpa *reward* yang sesuai perawat merasa tidak termotivasi dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat.

Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat diatas, peneliti ingin mendalami mengenai faktor pemberian *reward*. Pemberian *reward* yang sesuai akan memberikan dampak positif pada kinerja perawat, menimbulkan kepuasan kerja bagi perawat, serta mampu memberikan pencapaian yang baik terhadap rumah sakit. Maka perlu adanya perhatian khusus dalam pemberian *reward* yang sesuai dengan tingkat pencapaian yang telah dilakukan perawat. Dalam hal ini jenis *reward* bukan hanya finansial tetapi juga nonfinansial yang perlu diperhatikan (Habibi *et al.*, 2021).

B. Rumusan Masalah

Remunerasi atau bisa disebut dengan imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya pada suatu instansi yang berupa tunjangan honor. Sistem pemberian *reward* yang bagus yaitu sistem yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga instansi memperoleh, mempertahankan, dan mempekerjakan banyak orang dengan sikap dan kepribadian yang positif dimana dapat berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Kinerja pada suatu instansi dilakukan oleh seluruh sumber daya manusia baik pimpinan maupun karyawan. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam kinerjanya, salah satunya adalah pemberian upah gaji yang dianggap tidak sesuai (Permatasari, Nurbaeti and Ahri, 2021).

Berdasarkan latar belakang dan kejadian diatas yang menunjukkan adanya penyebab yang dapat menurunkan kinerja perawat, salah satunya adalah upah gaji perawat yang dianggap belum sesuai, maka rumusan masalah yang akan peneliti tegakkan yaitu apakah ada hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang.

C. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Untuk menjelaskan apakah ada hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

b. Tujuan Khusus

a. Untuk mengetahui pemberian *reward* di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

- b. Untuk mengetahui kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
- c. Untuk menganalisis hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian dari mengidentifikasi masalah yang sedang terjadi, merencanakan, menyusun, serta melaksanakan penelitian ini.

2. Bagi Institusi (Rumah Sakit)

Sebagai masukan manajemen rumah sakit agar dapat memperhatikan masalah dan kesejahteraan yang dialami perawat khususnya dalam hal fungsi pengarahannya dalam upaya peningkatan sistem pemberian *reward* sehingga dapat meningkatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta referensi kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti permasalahan yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian

Kinerja adalah hasil dari upaya seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang dimiliki. Apabila kinerja seorang pegawai menurun, maka akan sangat berpengaruh dan dapat menurunkan prestasi perusahaan tersebut bahkan sulit untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan (Jufrizen dan Rahmadhani, 2020).

Menurut Wijaya (2018), kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu saat melakukan suatu tugas yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan yaitu standar, tujuan atau sasaran atau kriteria yang telah diputuskan sebelumnya. Kinerja seorang karyawan yang baik ditunjukkan dengan selesainya segala target yang telah dibebankan dengan kualitas yang baik serta waktu yang tepat.

Kesimpulan dari penjelasan diatas adalah kinerja merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam kesuksesan instansi. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dan kelompok setelah melakukan suatu tugas. Kinerja mengacu pada hasil dari setiap aktivitas instansi selama durasi tertentu (Karem *et al.*, 2019).

b. Penilaian kinerja perawat

Penilaian kinerja adalah sebuah proses yang dilaksanakan oleh suatu organisasi untuk mengevaluasi dan menilai tingkat keberhasilan dalam kinerja karyawan dalam perusahaan. Evaluasi tersebut dapat dilakukan membandingkan hasil kinerja karyawan terhadap kriteria kerja. Kinerja seorang baik dapat dikatakan baik apabila hasil kerja yang dicapai sudah mencapai atau melebihi standar kerja. Sebaliknya, karyawan yang hasil kerjanya tidak memenuhi kriteria kerja termasuk dalam kategori *underperforming* atau berkinerja buruk. Evaluasi kinerja sekaligus mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta potensi yang dimiliki setiap individu (Utama *et al.*, 2019).

Tingkat kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator. Menurut Nurwanti *et al.* (2022), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja, yaitu kinerja dapat diukur dari keberhasilan yang telah dicapai berdasarkan target yang telah dibebankan dan volume pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan atasan.

- 2) Kualitas hasil kerja, yaitu kinerja dapat diukur dari kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, yaitu kinerja dapat diukur berdasarkan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan sesuai dengan target.
- 4) Disiplin kerja, yaitu kinerja dapat diukur dengan kehadiran yang sesuai dari jam berangkat sampai jam pulang sesuai ketentuan perusahaan.
- 5) Inisiatif, yaitu kinerja dapat diukur dari kesadaran karyawan untuk bekerja secara bersungguh-sungguh dan meningkatkan kualitas perusahaan.
- 6) Ketelitian, yaitu kinerja dapat diukur dari ketelitian karyawan dalam memberikan pelayanan.
- 7) Kepemimpinan, yaitu kinerja dapat diukur dari ketegasan dalam mengambil keputusan dan selalu menjaga kekompakan antar karyawan.
- 8) Kejujuran, yaitu kinerja dapat diukur dari kejujuran dalam menjalankan tugasnya tanpa adanya niat untuk melakukan kecurangan apapun.

- 9) Kreativitas, yaitu kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan dalam mengembangkan ide-ide baru dan dapat mengikuti serta belajar dalam perkembangan zaman.

c. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Akbar (2018), menyebutkan bawah ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1) Motivasi

Ini merupakan faktor pendorong seseorang dalam menghadapi pekerjaannya tanpa adanya paksaan maupun kebetulan.

2) Kepuasan kerja

Hal ini dapat meunjukkan perasaan seseorang sesungguhnya, hal ini dapat dinilai dari sikap positif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

3) Tingkat stress

Tingkat stress yang sedang dihadapi seseorang dapat memicu konsentrasi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

4) Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja yang relevan dapat mempengaruhi hasil kerja, seperti ruangan kerja, ventilasi, dan lain sebagainya.

5) Sistem kompensasi

Kompensasi diberikan berdasarkan upaya yang sudah diberikan karyawan untuk perusahaan, maka kompensasi yang diberikan harus *balance* dengan beban yang sudah diberikan pada karyawan.

Dalimunthe (2018) menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- 1) Faktor *internal*, merupakan faktor yang berhubungan dengan sikap seseorang.
- 2) Faktor *eksternal*, yaitu faktor yang berasal dari lingkungan seseorang, seperti perilaku, sikap, tindakan teman kerja, bawahan atau manajer, dan lingkungan kerja.

2. Perawat

a. Pengertian

Perawat adalah profesi yang dikhususkan untuk mengupayakan penanganan dan perawatan pasien. Fungsi perawat sebagai seorang perawat pendidik kesehatan baik pada pasien sehat maupun pasien sakit dengan tujuan untuk mengoptimalkan kesejahteraan pasien. Perawat diharapkan bisa melayani, menghargai, memperikan sikap *caring* pada pasien. Perawat 24 jam bersama dengan pasien, mulai dari pemberian asuhan keperawatan dasar sampai dengan pemberian asuhan

keperawatn yang berkolaborasi dengan profesi kesehatan lain (Simamora *et al.*, 2019).

b. Peran perawat

Perawat bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya sebagai tenaga sesuai dengan hak dan kewenangannya. Peran utama seorang perawat adalah sebagai pelaksana, pengelola, pendidik, dan peneliti (Nurhaliza, 2019).

Perawat memiliki tanggung jawab yang harus dipenuhi untuk memberikan asuhan keperawatan yang baik dalam pelayanan kesehatan, termasuk mendorong pasien dan keluarga untuk memperbaiki kesehatan mereka dan mengajarkan kepada mereka apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan selama perawatan (Halawa, Setiawan dan Syam, 2021).

3. Reward

a. Pengertian

Reward adalah upaya untuk menumbuhkan perasaan diakui dalam lingkup kerja yang menyentuh aspek kompensasi dan hubungan antar karyawan (Syamsimar, 2020).

Reward merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk material maupun ucapan baik dari perseorangan atau organisasi sebagai bentuk apresiasi. Sistem *reward* dapat diberikan dengan memberikan

hadiah ataupun uang (Kanang dan Syahrul, 2018). Menurut pendapat (Sabebege dan Nainggolan, 2022) *reward* ada kaitannya dengan prestasi karyawan dimana karyawan yang memiliki prestasi akan diberikan *reward* dalam bentuk uang ataupun penghargaan lainnya, semakin karyawan berprestasi maka semakin besar pula *reward* yang akan diberikan.

Reward merupakan tingkat pencapaian yang dilakukan dengan usaha, dibuktikan dengan individu akan terinspirasi oleh *outcome* kedepannya sehingga individu berusaha untuk bekerja dengan baik. Terkait dengan konteks manajemen sumber daya manusia, *reward* diberikan bukan hanya seputar pemberian upah, gaji, bonus, komisi, dan pembagian keuntungan yang disebut *financial*. Namun juga dapat diberikan berupa *non financial* seperti pengakuan, ucapan, kesempatan untuk *upgrade* diri, dan pemberian kesempatan untuk mengambil keputusan (Dalima dan Dewi, 2020).

b. Tujuan pemberian *reward*

Dalam konsep manajemen, *reward* diberikan untuk meningkatkan motivasi kerja. Cara ini dapat mengasosiasikan agar karyawan merasa bahagia, senang dan hal ini akan menjadikan seseorang untuk melakukan hal baik. *Reward* diberikan juga agar karyawan lebih giat dalam bekerja dan memberikan *profit* pada perusahaan. Menurut Mardiana (2021) ada beberapa tujuan pemberian *reward*, yaitu :

- 1) Mendorong seseorang untuk bergabung dengan perusahaan.
- 2) Mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.
- 3) Mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

Reward adalah bentuk apresiasi untuk karyawan agar perusahaan memperoleh tenaga kerja yang profesional sesuai standar permintaan jabatan yang diberikan agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien (Sofiati, 2021).

c. Jenis-jenis *reward*

Menurut Manik (2019) jenis *reward* ada dua, yaitu *reward intrinsik* dan *reward ekstrinsik* :

- 1) *Reward intrinsik*, yaitu jenis *reward* yang diberikan dari diri sendiri seperti penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), otonomi (*autonomi*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*).
- 2) *Reward ekstrinsik*, yaitu jenis *reward* yang diberikan oleh lingkungan kerja. *Reward* jenis ini dibagi menjadi 3, yaitu :
 - a) Kompensasi langsung, dimana diberikan berupa upah gaji pokok, uang lembur dan cuti, bonus dari kinerja, dan pembagian keuntungan.
 - b) Kompensasi tidak langsung, dimana diberikan job dan pelayanan tambahan serta pembayaran waktu untuk tidak bekerja.

c) Penghargaan *nonfinancial*, dimana disiapkan peralatan-peralatan yang lengkap ditempat kerja, disediakan tempat parkir yang memadai, dan jabatan yang sesuai.

Menurut Priyatono (2019) ada 2 jenis *reward* yang harus diberikan kepada karyawan agar pekerjaan yang dilakukan selesai dengan hasil yang memuaskan secara kualitas dan kuantitas :

1) *Reward financial*

Reward ini diberikan oleh atasan untuk karyawan dalam bentuk uang/gaji, bonus, komisi, pembagian keuntungan, dan jaminan sosial seperti disediakan rumah yang dapat diangsur, tunjangan kesehatan.

2) *Reward nonfinancial*

Reward ini diberikan berupa pujian baik secara lisan maupun tulisan, pemberian piagam penghargaan, ucapan terima kasih, pemberian penghargaan untuk karyawan yang sudah lama bekerja, pemberian alat perlengkapan kerja, pemberian hak untuk memakai fasilitas kantor seperti penggunaan mobil, dll.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi *reward*

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Negara. Dalam pasal 21 tentang Hak PNS, dijelaskan bahwa PNS berhak untuk memperoleh gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan kesehatan, jaminan pensiun atau jaminan hari tua, dan perlindungan.

Dalam pasal 22 tentang hak PPPK, bahwa PPPK berhak atas gaji, tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Dari Undang-Undang tersebut, dijelaskan bahwa PNS maupun PPPK berhak untuk mendapatkan *reward* baik secara *financial* maupun *nonfinancial* seperti gaji, cuti, dan tunjangan-tunjangan tertentu. Pastinya karyawan akan mendapatkan haknya setelah menunaikan kewajibannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan (Indriyani, Lestari dan Rasal, 2019).

Menurut Indriyani, Lestari dan Rasal (2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kebijaksanaan pemberian *reward* yang dilakukan perusahaan, seperti :

1) Produktivitas

Semua perusahaan tentunya menginginkan *profit*, baik berupa material maupun non material. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan seberapa besar kontribusi produktivitas karyawan dalam kemajuan perusahaan.

2) Kemampuan untuk membayar

Pemberian *reward* disesuaikan dengan kemampuan perusahaan untuk membayar (*ability to pay*).

3) Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar atau *willingness to pay* sangat berpengaruh terhadap kebijaksanaan perusahaan terhadap karyawan.

4) Permintaan tenaga kerja

Banyak dan sedikitnya karyawan dalam perusahaan dapat memberikan dampak dalam sistem pemberian *reward*.

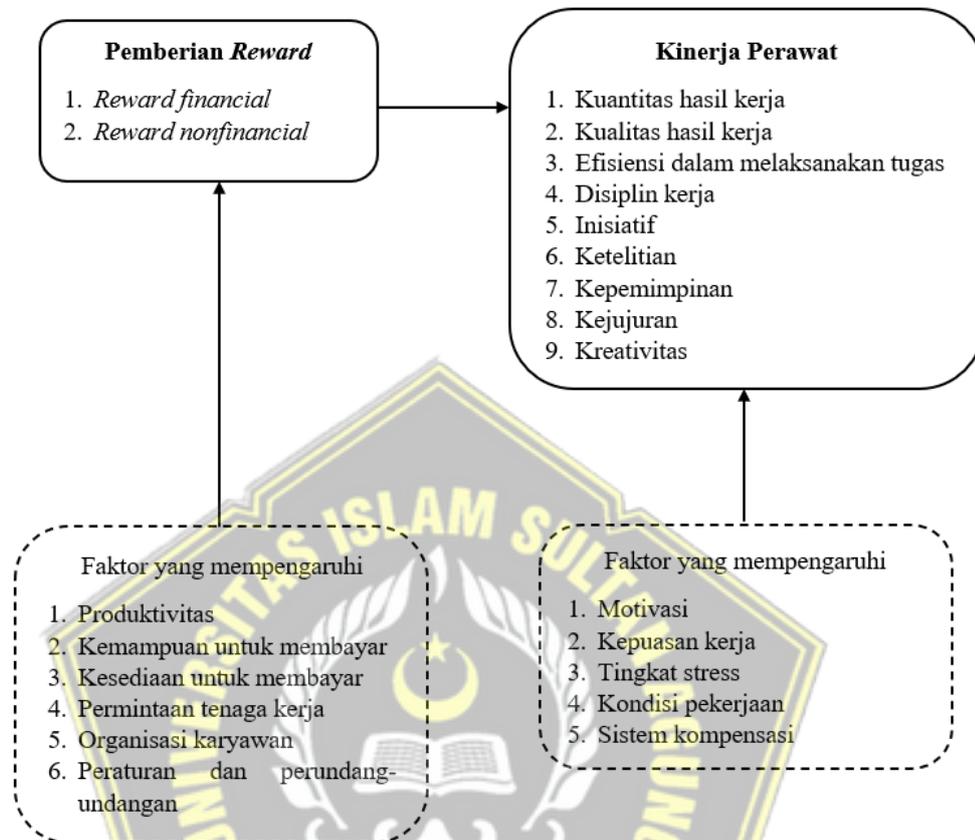
5) Organisasi karyawan

Mengingat adanya organisasi-organisasi karyawan, hal ini dapat memberikan dampak dalam sistem pemberian *reward*.

6) Peraturan dan perundang-undangan

Sebagai acuan, Undang-Undang yang bijaksana dalam pemerintahan maka akan semakin baik pula kebijakan pemberian *reward*, terutama dalam bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

B. Kerangka Teori



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

Sumber : Akbar (2018), Indriyani, Lestari dan Rasal (2019), Nurwanti *et al* (2022), Priyatono (2019).

C. Hipotesis

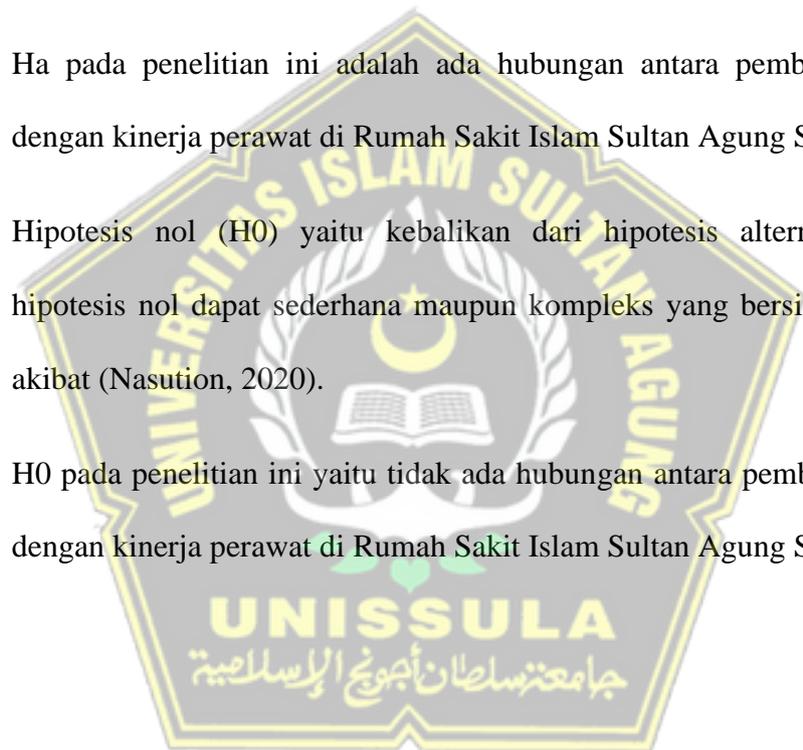
Hipotesis adalah pernyataan sementara yang dibuat untuk memecahkan suatu masalah (Nasution, 2020). Hipotesis dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Hipotesis alternatif (H_a) yaitu hipotesis “yang sebenarnya” yang merupakan sintesis dari hasil kajian teoritis yang menyatakan terdapat suatu hubungan atau pengaruh pada hasil penelitian (Nasution, 2020).

H_a pada penelitian ini adalah ada hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

2. Hipotesis nol (H_0) yaitu kebalikan dari hipotesis alternatif, dimana hipotesis nol dapat sederhana maupun kompleks yang bersifat sebab dan akibat (Nasution, 2020).

H_0 pada penelitian ini yaitu tidak ada hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian merupakan integrasi dari hubungan antar variabel yang disusun dari sejumlah teori yang telah dijelaskan. Dalam kerangka konsep, peneliti juga dapat mendefinisikan variabel yang akan diteliti dan tidak diteliti, serta menentukan variabel tergantung (*dependent*), variabel bebas (*independent*) dan variabel antara sesuai dengan kajian pustaka yang telah dideskripsikan sebelumnya (Pratiwi *et al.*, 2018). Kerangka konsep pada penelitian ini, yaitu :



Gambar 3. 1 Kerangka Konsep

Keterangan :

 = Area yang diteliti

 = Ada hubungan

B. Variabel Penelitian

Menurut Pratiwi *et al.* (2018) variabel merupakan kelengkapan dan objek yang menjadi fokus penelitian. Variabel penelitian ada dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

1. Variabel bebas (*independent*)

Variabel ini merupakan variabel yang nilainya mempengaruhi variabel lain. Variabel *independent* pada penelitian ini adalah pemberian *reward*.

2. Variabel terikat (*dependent*)

Variabel ini merupakan variabel yang nilainya dapat ditentukan variabel lain. Variabel *dependent* pada penelitian ini adalah kinerja perawat.

C. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dengan metode observasional dengan pendekatan *cross sectional*. Rancangan penelitian *cross sectional* merupakan desain penelitian yang mempelajari tentang risiko dan efek melalui observasi dengan tujuan untuk mengumpulkan data secara bersamaan atau dalam satu waktu. Penelitian ini perlu dipublikasi untuk memberikan gambaran kepada peneliti bahwa ada metode untuk mengumpulkan data dalam satu waktu secara bersamaan (Abduh *et al.*, 2022).

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi penelitian

Populasi merupakan jumlah keseluruhan orang atau penduduk disuatu wilayah; jumlah manusia maupun makhluk hidup yang berada disuatu ruang tertentu; sekelompok orang, benda, atau hal yang dapat

dijadikan sampel; atau kelompok yang dapat memenuhi persyaratan khusus terkait dengan penelitian (Roflin, Liberty dan Pariyana, 2019).

Populasi pada penelitian ini adalah perawat pelaksana yang berada di Ruang Rawat Inap Baitul Izzah 1 dan 2, Baitun Nisa 1 dan 2, Baitus Salam 1 dan 2 RSI Sultan Agung Semarang dengan jumlah populasi 108 perawat.

2. Sampel penelitian

a. Sampel

Menurut Roflin, Liberty dan Pariyana (2019) sampel adalah bagian dari populasi. Kalimat tersebut memiliki dua arti, yaitu bahwa semua yang termasuk populasi mempunyai kesempatan untuk dipilih menjadi unit sampel dan sampel dianggap sebagai populasi dalam lingkup kecil. Jadi, besar sampel harus memenuhi untuk menggambarkan populasinya. Ada beberapa kriteria sampel, yaitu :

1) Kriteria inklusi

Kriteria inklusi adalah kriteria dari subyek penelitian yang telah memenuhi syarat sebagai sampel. Dalam penelitian ini kriteria inklusinya adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap yang bersedia menjadi responden.

2) Kriteria eksklusi

Kriteria eksklusi adalah kriteria subyek penelitian yang tidak memenuhi syarat penelitian sehingga tidak dapat dijadikan sampel penelitian. Kriteria inklusi pada penelitian ini, yaitu :

- a) Perawat yang sedang dalam masa cuti
- b) Perawat yang sedang studi lanjut
- c) Perawat yang sedang sakit

b. Teknik sampling

Teknik sampling adalah prosedur pengambilan sebagian dari populasi sehingga sampel dapat mewakili populasi sesuai dengan subyek penelitian (Sumargo, 2020).

Teknik sampling penelitian ini yaitu dengan menggunakan *total populasi*. Menurut Saputra, Yarmani dan Sugiyanto (2019), *total populasi* adalah mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Jadi sampel yang akan diteliti yaitu seluruh perawat pelaksana yang berada di ruang Baitul Izzah 1 dan 2, Baitun Nisa 1 dan 2, Baitus Salam 1 dan 2 yang berjumlah sebanyak 108 orang.

E. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di ruangan Baitul Izzah 1 dan 2, Baitun Nisa 1 dan 2, Baitus Salam 1 dan 2 Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2023.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bagian dari aspek penelitian yang memberi informasi bagaimana caranya mengukur variabel sehingga dapat diigunakan dalam penelitian (Koeswardhana, 2020).

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Instrumen	Hasil Ukur	Skala Ukur
Variabel <i>Independent</i> : pemberian <i>reward</i>	Penghargaan yang diberikan dalam bentuk material maupun ucapan baik dari perseorangan atau organisasi sebagai bentuk apresiasi. Dengan indikator pemberian <i>reward financial</i> dan <i>reward non financial</i> .	Kuesioner berisi 22 pernyataan, responden setiap item bernilai : 4 = sangat setuju, 3 = setuju, 2 = tidak setuju, 1 = sangat tidak setuju.	Skor 22 – 88 a. Baik bila skor 67 – 88 b. Cukup bila skor 45 – 66 c. Kurang bila skor 22 – 44	Ordinal
Variabel <i>Dependent</i> : kinerja perawat	Keberhasilan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Indikator yang dapat diteliti adalah dari aspek kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.	Lembar observasi berisi 19 pertanyaan, responden setiap item bernilai : 4 = sangat setuju, 3 = setuju, 2 = tidak setuju, 1 = sangat tidak setuju.	Skor 19 – 76 a. Baik bila skor 59 – 76 b. Cukup bila skor 39 - 58 c. Buruk bila skor 19 – 38	Ordinal

G. Instrumen/ Alat Pengumpulan Data

1. Instrumen Data

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner menggunakan skala *likert*. Alasan peneliti menggunakan skala *likert* karena skala ini dapat digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, atau pendapat seseorang maupun kelompok tentang suatu peristiwa atau fenomena sosial (Pranatawijaya *et al.*, 2019). Dalam penelitian ini terdapat beberapa sesi yang meliputi :

- a. Bagian A digunakan untuk mengetahui karakteristik demografi responden yang meliputi nama (inisial), umur, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Data pada kuesioner A merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden, hal ini sesuai dengan pernyataan yang kemukakan oleh Setiawan dan Hesinto (2022) bahwa data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti terhadap sasaran.
- b. Bagian B berisi tentang (*reward*) kuesioner terdiri dari 22 pertanyaan dengan indikator pernyataan pemberian *reward financial* dan *non financial* (Priyatono, 2019). *Reward* diukur menggunakan skala *likert* dengan jawaban, yaitu 4 = sangat setuju, 3 = setuju, 2 = tidak setuju, dan 1 = sangat tidak setuju. Didapatkan hasil baik apabila skor 67 – 88, cukup bila skor 45 – 66, dan kurang bila skor 22 – 44.

- c. Bagian C berisi tentang kinerja perawat lembar observasi terdiri dari 20 pertanyaan dengan indikator meliputi: kualitas kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas (Nurwanti *et al.*, 2022). Kinerja diukur menggunakan skala *likert* dengan jawaban 4 = sangat setuju, 3 = setuju, 2 = tidak setuju, dan 1 = sangat tidak setuju. Didapatkan hasil baik apabila skor 59 – 76, cukup bila skor 39 – 58, dan buruk bila skor 19 – 39.

2. Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk menguji apakah instrumen ini dapat dipertanggungjawabkan atau tidak dan dapat diterima maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas terlebih dahulu (Hidayat, 2021).

a. Uji validitas instrumen

Validitas adalah indeks yang menunjukkan bahwa suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Alat pengukur yang lebih akurat untuk mengukur data sebanding dengan validitas instrumennya. Agar pertanyaan tidak menyimpang, uji validitas ini sangat penting untuk dilakukan (Amanda, Yanuar dan Devianto, 2019). Validitas instrumen dalam penelitian ini belum diuji, maka peneliti akan menguji validitas dengan rumus uji *person product moment* (Ihsan, 2018).

Rumus uji *person product moment* sebagai berikut :

$$r_i = \frac{n(\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i))}{\sqrt{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2 \cdot n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2}}$$

Keterangan :

r_i = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X_i = Skor pernyataan

Y_i = Skor total

$X_i Y_i$ = Skor pernyataan

Setelah instrumen diuji coba, jika koefisien r_{hitung} yang diperoleh $> r_{tabel}$ (0, 325) dengan taraf signifikan 5% maka instrumen dikatakan valid, sebaliknya jika koefisien r_{hitung} yang diperoleh $< r_{tabel}$ dengan taraf signifikan kurang dari 5% maka instrumen dikatakan tidak valid. Instrumen penelitian ini perlu dilakukan uji validitas terlebih dahulu sehingga dapat dipertanggung jawabkan pemakainnya. Adapun uji validitas ini akan dilakukan di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak dengan jumlah 36 responden dari 1/3 sampel. Berikut adalah hasil dari uji validitas yang telah dilakukan peneliti :

Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas

N	Variabel	Validitas	Valid	Tidak Valid	
1	Pemberian Reward	Reward <i>financial</i>	0,603-0,823	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15	
		Reward <i>nonfinancial</i>	0,653-0,844	16,17,18,19,20,21, 22	
2	Kinerja Perawat	Kuantitas hasil kerja	0,543-0,849	1,2,3	
		Kualitas hasil kerja	0,601-0,849	4,5,6	
		Efisiensi dalam melaksanakan tugas	0,792-0,878	7,8	
		Disiplin kerja	0,769-0,775	12,17	19
		Inisiatif	0,837	9	
		Ketelitian	0,763-0,861	16,18,20	
		Kepemimpinan	0,720-0,746	13,14	
		Kejujuran	0,748-0,817	10,11	
	Kreativitas	0,758	15		

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji indeks yang menunjukkan seberapa akuratnya alat ukur. Hal ini menunjukkan apakah hasil pengukuran konsisten apabila dilakukan lebih dari satu kali terhadap masalah yang sama dengan alat ukur yang sama. Alat ukur dapat dianggap reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan berulang kali (Amanda, Yanuar dan Devianto, 2019).

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika konsisten dari waktu ke waktu. Jika kuesioner digunakan sebagai alat ukur, mereka harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Perhitungan reliabilitas bisa dilakukan jika variabel pada kuesioner tersebut valid. Maka harus menghitung validitas sebelum menghitung reliabilitas. Uji reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan formula *Cronbach's Alpha* (α) (Amanda, Yanuar dan Devianto, 2019).

Rumus koefisien *Cronbach's Alpha* sebagai berikut :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i = Koefisien reliabilitas test

k = Jumlah item pernyataan

$\sum s_i^2$ = Varians skor butir pernyataan

s_i^2 = Varians skor total

Dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > konstanta (0,6). Sedangkan dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* < konstanta (0,6). Perhitungan reliabilitas kuesioner dilakukan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Hasil dari perhitungan SPSS adalah 0,979 > 0,6 yang artinya reliabel.

H. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Pengumpulan Data

Jenis pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan dua jenis, yaitu dengan data primer dan data sekunder :

a. Data primer

Data penelitian berasal dari kuesioner yang diberikan kepada responden selama penelitian. Bagi responden yang telah menyetujui untuk menjadi responden dengan menandatangani surat pernyataan persetujuan, dapat berpartisipasi dalam penelitian untuk mengisi kuesioner secara menyeluruh.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan kepala ruang untuk mengumpulkan informasi tentang kinerja perawat.

2. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah pemberian *reward* dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSI Sultan Agung Semarang. Prosedur dalam pengumpulan data penelitian ini melalui beberapa tahap, yaitu :

- a. Peneliti mengajukan permintaan surat izin penelitian pada pihak akademik Fakultas Ilmu Keperawatan UNISSULA untuk melakukan penelitian di RSI Sultan Agung Semarang.
- b. Peneliti meminta persetujuan dari Direktur RSI Sultan Agung Semarang untuk melakukan penelitian, dengan memberikan surat permohonan izin sebagai tempat penelitian.

- c. Peneliti mendapatkan surat izin penelitian di RSI Sultan Agung Semarang.
- d. Peneliti memberikan surat izin penelitian kepada kepala ruang dan meminta izin untuk melakukan survei pendahuluan.
- e. Peneliti menemui responden dan menjelaskan prosedur penelitian kepada perawat yang akan menjadi responden.
- f. Peneliti membagikan kuesioner kepada perawat yang memenuhi syarat untuk menjadi responden.
- g. Peneliti memberikan waktu selama 20 – 25 menit pada responden untuk mengisi kuesioner yang telah dibagikan.
- h. Pengisian kuesioner selesai, peneliti meminta kembali kuesioner dan melakukan pengecekan kelengkapan dalam pengisian kuesioner.
- i. Peneliti mengecek skor hasil penelitian.
- j. Peneliti mengolah dan menginterpretasikan data kuesioner dari hasil penelitian yang dilakukan pada perawat.

I. Rencana Analisis Data

1. Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan sistem komputerisasi dengan program SPSS (*Statistical Progame For Social Science*) yang merupakan paket program statistik bermanfaat dalam pengolahan dan menganalisis sebuah data penelitian.

Agar didapatkan hasil yang valid, ada beberapa tahap dalam mengolah data, yaitu :

a. *Editing*

Pada tahap ini peneliti mengkoreksi dan memperbaiki data untuk melihat kebenaran dan ketelitian dalam pengukuran jika ada yang perlu dikurangi atau dilengkapi.

b. *Cleaning*

Pada tahap ini peneliti memeriksa kembali semua sumber data atau responden yang telah mengisi kuesioner, sehingga dapat diklarifikasi apabila ada kesalahan kode, ketidaklengkapan dan lain sebagainya.

c. *Coding*

Pada tahap ini peneliti dapat mengubah data dari bentuk kalimat atau huruf menjadi sebuah data angka atau bilangan untuk mempermudah memasukkan data.

d. *Scoring*

Pada tahap ini peneliti memberikan kode pada data dengan tujuan untuk mempermudah mendapatkan data, misalnya pada penelitian ini dibutuhkan kuesioner untuk menilai pernyataan pemberian *reward* jawaban bernilai sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) nilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Sedangkan untuk menilai kinerja perawat jawaban bernilai sangat

setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) nilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) nilai 1.

e. *Entry* atau *Processing*

Data *entry* merupakan jawaban dari semua responden dalam bentuk kode (angka atau huruf) yang diolah kedalam program komputerisasi. Hal ini harus adanya ketelitian setiap orang dalam pengolahan data *entry*. Jika tidak teliti, maka akan ada perbedaan meskipun hanya dalam memasukkan data.

f. Tabulasi Data

Pengelompokan data kedalam table distribusi frekuensi bertujuan agar data mudah untuk dibaca serta diteliti sesuai jawaban dalam kuesioner yang telah diajukan oleh peneliti.

2. Analisis Data

a. Analisis univariat

Analisa univariat dilakukan untuk mengetahui dan mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel penelitian, baik variabel pemberian *reward* maupun variabel kinerja perawat yang bertujuan untuk mendeskripsikan sampelnya. (Wicaksono *et al.*, 2018).

b. Analisis bivariat

Analisa bivariat digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel pemberian *reward* dan variabel kinerja perawat. Penelitian ini menggunakan komputersasi SPSS (*Statistic Product and Service*). Uji statistik penelitian ini menggunakan uji statistik *non parametric* untuk mengukur hubungan data ordinal dan ordinal lainnya, yaitu : uji korelasi *Spearman rank*. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan dan keeratan, *Rank* dengan nilai $\alpha = 0,05$, kriteria penguji hipotesis pada analisis ini adalah apabila taraf signifikan $< \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan taraf signifikan $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

J. Etika Penelitian

Peneliti menentukan etika penelitian untuk calon responden sebagai pertimbangan etika, yaitu :

1. *Informed consent* adalah suatu bentuk persetujuan responden terhadap peneliti yang dapat disahkan melalui tanda tangan kebersediaan responden.
2. *Self determination* adalah kebersediaan individu untuk mengikuti kegiatan penelitian tanpa ada paksaan dalam bentuk apapun.
3. *Privacy* adalah pemberian jaminan kerahasiaan terhadap responden dengan cara menjaga informasi dan menggunakan data responden hanya untuk kepentingan penelitian.

4. *Anonimity* adalah kerahasiaan identitas responden dengan cara tidak memberikan atau mencantumkan nama responden, dan sebagai gantinya dapat dicantumkan inisial atau kode sesuai dengan etika keperawatan.
5. *Protection from discomfort* adalah perlindungan dari ketidaknyamanan. Responden dapat mengundurkan diri apabila dalam mengikuti kegiatan penelitian merasa tidak nyaman yang dapat menimbulkan gejala psikologis atau lain sebagainya.



BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Pengantar Bab

Bab ini akan menyajikan hasil dari penelitian yang berjudul Hubungan Antara Pemberian *reward* Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Sebelum melakukan penelitian, peneliti telah melakukan uji validitas kuesioner penelitian di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak untuk mengetahui kevalidan kuesioner. Kemudian peneliti melakukan pengambilan data pada tanggal 24 Juni – 06 Agustus 2023 di ruang rawat inap Baitul Izzah 1 dan 2, Baitun Nisa 1 dan 2, Baitus Salam 1 dan 2 Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang pada 108 perawat pelaksana yang telah memenuhi standar kriteria inklusi dan eksklusi penelitian ini. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner. Penelitian ini menggunakan 2 analisa, yaitu analisa univariat dan analisa bivariat. Hasil analisa univariat mengenai data demografi responden di uji dengan uji deskriptif, sedangkan analisa bivariat diuji dengan *Spearman Rank* untuk mengetahui Hubungan Antara Pemberian *reward* Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan data demografi responden yang meliputi umur, jenis kelamin, dan pendidikan

terakhir. Pada penelitian ini terdapat berbagai data demografi, berikut hasil pengujian yang diperoleh peneliti :

1. Umur

Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur Perawat

Umur (Tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
21 – 30	53	49,0
31 – 40	54	50,1
41 – 50	1	0,9
Total	108	100

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, responden dengan umur tertinggi adalah responden yang berumur 31 – 40 tahun dengan jumlah 54 dengan persentase 50,1% dari jumlah responden keseluruhan, yaitu 108 dan umur terendah responden yaitu yang berumur 41 – 50 tahun dengan persentase 0,9%.

2. Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Laki – laki	22	20,4
Perempuan	86	79,6
Total	108	100

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dalam penelitian responden terbanyak berjenis kelamin perempuan yaitu 86 dengan persentase 79,6% dan

responden terendah berjenis kelamin laki – laki, yaitu 22 dengan persentase 20,4%.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Perawat

Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Diploma (D3)	53	49,1
Sarjana (S1)	23	21,3
Ners	32	29,6
Total	108	100

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden dengan jumlah pendidikan tertinggi adalah Diploma (D3) yaitu 53 dengan persentase 49,1% dan terendah yaitu pendidikan Sarjana (S1) yaitu 23 dengan persentase 21,3%.

C. Analisis Univariat

1. Pemberian *Reward*

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pemberian *Reward*

Pemberian <i>Reward</i>	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	48	44,4
Cukup	60	55,6
Total	108	100

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini dari 108 responden yang diteliti mengenai pemberian *reward* dengan kriteria baik yaitu 48 dengan persentase 44,4%, dan cukup 60 dengan persentase 55,6%.

2. Kinerja Perawat

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat

Kinerja Perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	37	34,3
Sedang	69	63,9
Buruk	2	1,9
Total	108	100

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini dari 108 responden yang diteliti mengenai kinerja perawat dengan kriteria baik yaitu 37 dengan persentase 34,3%, sedang 69 dengan persentase 63,9% dan buruk 2 dengan persentase 1,9%.

D. Analisa Bivariat

Hasil analisa univariat yang kemudian dilakukan analisa hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat di bangsal rawat inap RSI Sultan Agung Semarang dengan hasil sebagai berikut :

1. Uji Spearman Rank

Tabel 4. 6 Uji Spearman Hubungan Antara Pemberian Reward Dengan Kinerja Perawat

Variabel Penelitian	n	Sig. (2-tailed)	Correlation Coefficient
Pemberian <i>Reward</i> Kinerja Perawat	108	,000	,498

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pada hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan antara

pemberian *reward* dengan kinerja perawat. Pada angka korelasi sebesar 0,498, artinya tingkat keeratan hubungan (korelasi) antara variabel pemberian *reward* dengan kinerja perawat adalah sebesar 0,498 atau masuk dalam kriteria cukup kuat. Hubungan antar variabel berdasarkan angka koefisien diatas bernilai positif, sehingga hubungan kedua variabel bersifat searah, maka dapat disimpulkan bahwa semakin besar *reward* yang diberikan maka semakin baik kinerja perawat.

2. Crosstabulation

Tabel 4. 7 Hasil Analisis Tabulasi Silang Pemberian Reward dan Kinerja Perawat

		Kinerja Perawat						Total	
		Baik		Cukup		Buruk			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Pemberian	Baik	26	54,2	22	45,8	0	0,0	48	100
	Reward	Cukup	11	18,3	47	78,3	2	3,3	60
Total		37	34,3	69	63,9	2	1,9	108	100

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden dengan pemberian *reward* baik sejumlah 48 perawat menunjukkan kinerja baik 26 perawat (54,2%), kinerja cukup 22 perawat (45,8%). Responden yang mendapatkan *reward* cukup sebanyak 60 perawat menunjukkan kinerja baik 11 (18,3%), kinerja cukup 47 (78,3%), dan kinerja buruk 2 (3,3%).

BAB V PEMBAHASAN

A. Pengantar Bab

Bab ini akan membahas mengenai Hubungan Antara Pemberian *Reward* Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Pembahasan hasil berupa hasil dan riset yang berupa interpretasi dan uji hasil. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Hubungan Antara Pemberian *reward* Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Validitas kuesioner telah diuji dan sesuai dengan indikatornya untuk mengukur penelitian ini.

B. Interpretasi Dan Diskusi Hasil

1. Karakteristik Responden

a. Umur

Responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat berumur 31 – 40 tahun. Hal ini dapat disesuaikan dengan yang dikemukakan oleh Oktaviani (2017) bahwa umur kerja efektif perawat di Rumah Sakit berkisaran 20 – 40 tahun, dimana perawat dengan kinerja yang baik memiliki potensi yang besar untuk menjadi lebih profesional dalam memberikan perawatan dan pelayanana yang optimal.

Menurut Nursalam (2016), umur adalah salah satu faktor yang mempengaruhi pengetahuan, dimana umur pada fase dewasa awal adalah 20 – 40 tahun, yaitu dimana kemampuan berfikir dan bekerja

seseorang menjadi lebih matang. Dengan bertambahnya umur seseorang akan semakin meningkatkan kinerjanya, karena semakin banyak pengalaman yang mereka miliki (Zuliyanti and Hidayati, 2021).

Keberhasilan dalam melakukan suatu tugas sangat dipengaruhi oleh umur pekerja, yang dapat diukur dari tingkat produktivitasnya. Pada umumnya pekerja lanjut usia memiliki tenaga fisik yang lemah dan terbatas. Sedangkan tenaga kerja yang berumur muda memiliki tenaga fisik yang kuat. Bertambahnya usia menyebabkan menurunnya kemampuan organ tubuh seseorang, sehingga dapat menyebabkan tenaga kerja semakin mudah merasa lelah dan dapat menyebabkan penurunan produktivitas tenaga kerja itu sendiri. (Nurdiawati and Safira, 2020).

Menurut Potter (2015) umur juga berhubungan dengan kinerja, kemampuan fisik, kemampuan intelektual dan kemampuan emosional perawat. Perawat pada usia ini cenderung lebih kritis dalam berpikir dan menilai kesehatan. Dalam penelitian ini mayoritas responden berada pada tahap dewasa, dimana seseorang memiliki kemampuan intelektual dan kemampuan emosional yang lebih baik dan memiliki pengalaman kerja yang luas, sehingga kinerja yang diberikan lebih berkualitas. Usia yang semakin tua memiliki kekuatan fisik yang lemah, sehingga diperlukan tenaga kerja yang muda agar pelayanan yang diberikan dapat maksimal.

b. Jenis Kelamin

Responden penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Rahmawati, Sukmaningtyas and Muti (2021) yang menyatakan bahwa mayoritas perawat adalah perempuan, karena adanya diferensiasi sosial atau perbedaan sosial yang terjadi di masyarakat. Selain itu, sebagian besar siswa keperawatan adalah perempuan dalam proses pendidikan. Hal ini mungkin disebabkan oleh minat yang tinggi dari siswa perempuan terhadap motivasi. Namun, peran perawat laki-laki dalam memberikan layanan kesehatan juga tidak kalah pentingnya seperti perawat perempuan.

Peran gender (antara laki-laki dan perempuan) mengacu pada perilaku seseorang, pada umumnya perempuan lebih sensitif dibandingkan laki-laki, sehingga wanita lebih cepat memberikan persepsi negatif daripada laki – laki ketika mereka melihat sesuatu yang tidak sesuai dengan harapan (Rima Ronia, Nu Graha and Suryaningtyas, 2020). Artinya, perempuan juga lebih memiliki sifat dan naluri keibuan maka perawat perempuan lebih dibutuhkan. Sifat perempuan yang lembut dan memiliki naluri keibuan dapat membantu dalam memberikan perawatan yang lebih empatik dan perhatian pada pasien. (Lesmana, Ningtyas and Wiludjeng, 2021).

Anggoro, Aeni and Istioningsih (2019) mengungkapkan bahwa laki – laki dan perempuan berbeda dalam hal hubungan

dengan orang lain, perempuan lebih sensitif daripada laki – laki. Pada penelitian ini sebagian besar perawat adalah perempuan, dimana sifat perempuan yang lembut dan memiliki naluri keibuan dapat membantu dalam memberikan perawatan yang lebih empatik dan perhatian pada pasien. Selain itu juga karena saat ini peminat pendidikan perawat yaitu perempuan.

c. Pendidikan Terakhir

Responden dalam penelitian ini dinyatakan bahwa pendidikan terakhir perawat dengan lulusan Diploma (D3) lebih banyak. Menurut Sa'diyah and Hariyadi (2022), hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir perawat pada saat bekerja.

Menurut Lesmana, Ningtyas and Wiludjeng (2021), tingginya pendidikan seseorang dapat membuat jenjang karir cepat naik. Kinerja pegawai menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di tempatnya bekerja. Kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Seseorang harus mempunyai tingkat kemauan dan kemampuan tertentu. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, adalah dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam

melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari kualifikasi pendidikannya (Deswanti *et al.*, 2023).

Tingkat pendidikan perawat dapat mempengaruhi kinerjanya dalam memberikan pelayanan keperawatan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, yaitu tingkat pendidikan perawat dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam mengaplikasikan asuhan keperawatan di rumah sakit, perawat juga perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan keperawatan yang dimilikinya untuk memberikan pelayanan sesuai dengan norma-norma kemanusiaan, faktor organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan (Kemenkes, 2020).

Pada penelitian ini, sebagian besar perawat mempunyai gelar diploma (D3) Keperawatan. Berdasarkan uraian diatas, semakin tinggi pendidikan seorang perawat maka pengetahuannya lebih luas sehingga pelayanan dan kinerjanya lebih baik. Dengan demikian, tingkat pendidikan perawat yang baik dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, serta motivasi untuk memberikan pelayanan keperawatan yang lebih baik.

2. Variabel Penelitian

a. Pemberian *Reward*

Berdasarkan hasil penelitian dalam pemberian *reward* sebanyak 48 perawat mendapatkan *reward* yang baik dan 60 perawat

mendapatkan *reward* yang cukup. Pemberian *reward* merupakan motivasi dari luar seseorang atau individu. Imbalan ini dapat berupa promosi, jabatan, hubungan pribadi, gaji, upah, serta tunjangan sehingga motivasi *ekstrinsik* ini berasal dari luar pribadi atau individu. Motivasi yang maksimal akan menghasilkan hasil kinerja yang optimal. Perwujudan kerja maksimal dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu baik berupa motivasi maupun *reward* (Wulan, Ikhsan and Maladona, 2021).

Reward adalah jeni penghargaan yang diberikan kepada seseorang atau organisasi baik secara lisan maupun materil. Sangat penting bagi manager rumah sakit untuk mempertimbangkan pendapat perawat tentang sistem pemberian *reward*, karena ini akan membantu sistem yang mengintegrasikan penghargaan yang adil dari segi *financial* maupun *non financial* (Kanang and Syahrul, 2018).

Pemberian *reward financial* merupakan pemberian *reward* berbentuk materil yang berupa imbalan uang dan jaminan sosial sedangkan *reward nonfinancial* berbentuk nonmateril seperti pemberian piagam, kemajuan karir dan lain-lain. Seseorang akan termotivasi untuk giat bekerja apabila adanya penghargaan atau imbalan. Dengan pemberian *reward* maka akan memberikan sesuatu kepuasan tersendiri, sehingga kinerja yang diberikan lebih maksimal (Reshie, Agustin and Helmayunita, 2020).

Menurut Habibi *et al.* (2021) perubahan *reward* yang lebih baik dapat mempengaruhi kinerja perawat sebesar 58,7 %. Ini menunjukkan bahwa sistem pemberian *reward* harus dikelola dengan baik, karena jika tidak diorganisir justru akan menimbulkan dampak yang negatif. Penelitian lainnya dilakukan pada perawat di Brazil tentang ketidaksinambungan *reward* yang diterima dapat memicu terjadinya stres psikologis, sehingga dapat berdampak pada hasil pekerjaan yang dilakukan.

Reward adalah cara untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik dalam pekerjaannya. *Reward* dibagi menjadi dua yaitu *reward financial* dan *reward non financial*. *Reward financial* bersifat nyata dan mencakup bonus, kenaikan gaji, dan insentif moneter lainnya. *Reward non financial* tidak berwujud dan mencakup pengakuan, pujian, dan peluang untuk pertumbuhan pribadi dan profesional. Kedua jenis *reward* tersebut dapat efektif dalam memotivasi karyawan (Assegaff, 2014).

Pemberian *Reward* dibagi menjadi dua, yaitu *reward financial* dan *reward non financial*. *Reward financial* dapat terdiri dari pembayaran tetap seperti gaji atau pembayaran berbasis kinerja seperti bonus, sedangkan imbalan *non financial* dapat mencakup pengakuan, pujian, dan peluang untuk pertumbuhan profesional. *Reward financial* maupun *non financial* dapat efektif dalam memotivasi perawat untuk bekerja lebih baik. Perawat akan lebih

senang apabila *reward* yang diberikan *balance* dengan tuntutan pekerjaan, sehingga kinerja yang diberikan akan lebih maksimal.

b. Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian dalam kinerja perawat sebanyak 37 perawat berkinerja baik, 69 perawat berkinerja sedang, dan 2 perawat berkinerja buruk. Menurut Maharani and Budianto (2019), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja perawat berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan kesehatan. Kinerja profesional perawat merupakan penampilan kerja perawat berdasarkan standar kinerja profesional yang disusun oleh PPNI (Zahara, Sitorus and Sabri, 2021).

Kinerja perlu ditingkatkan karena perawat berperan penting dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan dan memiliki komposisi 50% dari struktur ketenagaan rumah sakit. Komposisi tersebut menjadikan perawat sebagai profesi yang memiliki tugas penting menjaga kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit (Amri, 2021).

Sistem pemberian *reward* dapat berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja perawat dikarenakan sistem pemberian *reward* secara langsung mencegah *turnover* perawat dan meningkatkan kinerja perawat. Menurut Sudarsono, Masyurrosyidi

and Chalidyanto (2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan dan peningkatan kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan, salah satunya adalah sistem pemberian *reward*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor menunjukkan bahwa rumah sakit dengan sistem pemberian *reward* berbasis kinerja lebih berpotensi dalam meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit dibandingkan dengan rumah sakit tanpa sistem pemberian *reward* berbasis kinerja.

Kinerja dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu kualitas hasil kerja dimana dilihat dari keberhasilan yang dicapai, kualitas hasil kerja dimana diukur dari kesesuaian hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas yang dilihat dari ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja dimana dilihat dari kehadiran kerja, inisiatif dimana dinilai dari kesadaran karyawan dalam meningkatkan kualitas perusahaan, ketelitian saat pemberian pelayanan, kepemimpinan yang diukur dari ketegasan dalam mengambil keputusan, kejujuran dalam menjalankan tugasnya, dan kreativitas dalam mengembangkan ide-ide baru (Nurwanti *et al.*, 2022).

Kinerja merupakan bentuk upaya seseorang dalam melaksanakan tugasnya hingga selesai. Kinerja sangat penting untuk ditingkatkan, karena kinerja yang baik akan menghasilkan pelayanan

yang maksimal. Beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan dan peningkatan kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan, salah satunya adalah sistem pemberian *reward*. Sistem pemberian *reward* dapat berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja perawat dikarenakan sistem pemberian *reward* secara langsung mencegah *turnover* perawat dan meningkatkan kinerja perawat. Beberapa hal yang dapat menilai kinerja seseorang yaitu dapat dilihat dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas.

C. Hubungan Antara Pemberian *Reward* Dengan Kinerja Perawat Di RSI Sultan Agung Semarang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat. Hubungan antar variabel bernilai positif, sehingga hubungan kedua variabel bersifat searah, maka dapat disimpulkan bahwa semakin besar *reward* yang diberikan maka semakin baik kinerja perawat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawan, Anggraeny and Arifin (2020) mengemukakan bahwa ada hubungan antara penghargaan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda, bahkan ada peningkatan kinerja yang bisa menghasilkan penghargaan yang sangat berkesan. Menurut Rima Ronia, Nu Graha and Suryaningtyas (2020), pemberian *reward* kepada karyawan dapat menjadi motivasi yang sangat

memikat dalam meningkatkan kinerjanya, karena semakin tinggi kinerja yang dilakukan seorang karyawan maka semakin tinggi pula *reward* yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. *Reward* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya *reward* yang diberikan menjadi dorongan karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang bekerja sungguh-sungguh dan meningkatkan prestasi kerjanya, hal itu dapat menambah atau meningkatkan profit perusahaan sehingga perusahaan dapat memberikan *reward* yang menarik terhadap karyawan.

Andy Pratama and Putri Handayani (2022) mengungkapkan bahwa pemberian *reward* merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebagai bentuk perhatian positif perusahaan untuk memberikan semangat, serta bentuk partisipasi guna memotivasi dan memberi semangat, sehingga karyawan mampu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan. Besarnya *reward* yang diberikan perusahaan terkadang merupakan cerminan produktivitas kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yang dilandasi tanggungjawab, rasa memiliki yang tinggi kepada perusahaan, dan sebaliknya perusahaan mengapresiasi hasil kerja karyawan dengan baik dan membalasnya dalam bentuk penghargaan yang bermanfaat dan dapat dirasakan langsung oleh karyawan.

Pada penelitiannya mendapatkan hasil bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila sistem pemberian *reward* yang diberikan semakin adil seperti gaji dan bonus, kesejahteraan,

serta pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sehingga mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu, hasil penelitian ini sejalan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pemberian *reward* dengan kinerja. Semakin baik *reward* yang diberikan akan semakin berkualitas kinerja yang dilakukan.

D. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya mempertimbangkan satu atau dua variabel, seperti pemberian *reward* dan kinerja perawat, tanpa mempertimbangkan faktor lainnya yang mempengaruhi hasil penelitian.
2. Penelitian ini hanya dilakukan dalam waktu yang terbatas, sehingga tidak dapat mengukur efek jangka panjang dari pemberian *reward* terhadap kinerja perawat.
3. Peneliti hanya berfokus dalam penggunaan kuesioner sebagai alat instrumen penelitian, sehingga hal ini dipengaruhi oleh situasi dan kondisi pelaksanaan pengisian kuesioner yang hanya bisa diawasi peneliti secara terbatas.

E. Implikasi Untuk Keperawatan

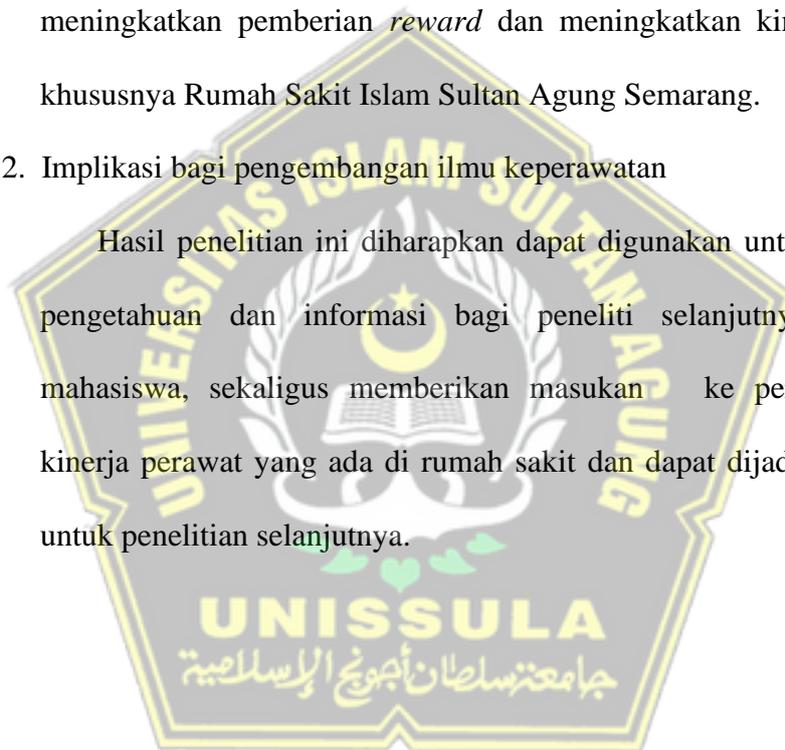
Implikasi untuk keperawatan pada penelitian ini :

1. Implikasi terhadap rumah sakit

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implementasi peran pimpinan dan manajemen dalam membuat rencana dan tindakan pelayanan keperawatan di rumah sakit, dengan tujuan meningkatkan pemberian *reward* dan meningkatkan kinerja perawat, khususnya Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

2. Implikasi bagi pengembangan ilmu keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan informasi bagi peneliti selanjutnya khususnya mahasiswa, sekaligus memberikan masukan ke perawat tentang kinerja perawat yang ada di rumah sakit dan dapat dijadikan landasan untuk penelitian selanjutnya.



BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh tentang hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang dengan total sampel 108 perawat, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebagian besar perawat di ruang rawat inap RSI Sultan Agung Semarang memasuki fase dewasa awal, yaitu 31 – 40 tahun berjumlah 54 (50,1%), mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu 86 (79,6%), pendidikan sebagian besar perawat adalah diploma (D3) berjumlah 53 (49,1%) yang berada di ruang baitussalam 1 dan 2, baitunnisa 1 dan 2, serta baitul izzah 1 dan 2 yang berstatus sebagai perawat pelaksana.
2. Sebagian besar perawat mengatakan cukup mengenai pemberian *reward* yang yang diberikan, yaitu 60 perawat.
3. Sebagian besar perawat dengan kinerja yang sedang, yaitu 69 perawat (63,9%).
4. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang dengan nilai *p-value* 0,000 ($\alpha < 0,05$). Sedangkan nilai *r* hitung atau koefisien korelasi 0,498 atau masuk dalam kriteria cukup kuat. Hubungan antar variabel berdasarkan angka koefisien diatas bernilai positif, sehingga hubungan kedua variabel bersifat searah, maka dapat disimpulkan

bahwa semakin besar *reward* yang diberikan maka semakin baik kinerja perawat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebagai pengalaman dan bahan evaluasi dalam melakukan penelitian dan menyusun hasil penelitian, diharapkan penulis dapat lebih meningkatkan dan *upgrade* skill dalam mencari masalah hingga menyusun hasil penelitian.

2. Bagi Insitusi (Rumah Sakit)

Untuk meningkatkan kepuasan perawat dalam bekerja, diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan untuk melakukan evaluasi serta perbaikan dalam sistem pemberian *reward* kepada perawat. Untuk meningkatkan kinerja perawat, pihak rumah sakit harus meningkatkan *reward*, baik *reward financial* maupun *non financial*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang pengaruh *reward* yang diberikan terhadap kepuasan perawat, terutama pada jenis-jenis *reward* yang diberikan rumah sakit dan melakukan penelitian ini dengan metode yang berbeda, serta dapat mengembangkan penelitian terkait

kinera perawat dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Hasil penelitian ini juga dapat dikembangkan lagi mengenai dampak untuk pasien dari pemberian *reward* yang tidak sesuai, sehingga kinerja yang dilakukan kurang maksimal.





DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, M. *et al.* (2022) 'Survey Design: Cross Sectional Dalam Penelitian Kualitatif', *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 3(1), pp. 31–39.
- Akbar, S. (2018) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmu Administrasi Negara & Bisnis*, 3(2), pp. 1–17.
- Amanda, L., Yanuar, F. and Devianto, D. (2019) 'Uji Validitas Dan Reliabilitas Tingkar Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang', *Jurnal Matematika Unand*, 8(1), pp. 179–188.
- Amri, K. (2021) 'Hubungan Status Kepegawaian Perawat Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rawat Inap RSAU Dr. Esnawan Antariksa', *Jurnal Keperawatan dan Kedirgantaraan*, 1(1), pp. 16–22.
- Andy Pratama, M.F. and Putri Handayani, W.P. (2022) 'Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), pp. 62–70. Available at: <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>.
- Anggoro, W.T., Aeni, Q. and Istioningsih, I. (2019) 'Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Perilaku Caring', *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 6(2), pp. 98–105. Available at: <https://doi.org/10.26714/jkj.6.2.2018.98-105>.
- Assegaff, S. (2014) 'Pengaruh Finansial dan Non-Finansial Reward terhadap Niat dan Perilaku Karyawan dalam Knowledge Sharing', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 13(3), pp. 290–303. Available at: <https://doi.org/10.12695/jmt.2014.13.3.4>.
- Dalima, R. and Dewi, B.P. (2020) 'Hubungan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Siloam Sriwijaya Palembang', *Jurnal Keperawatan Bina Husada*, 8(2), pp. 249–255.
- Dalimunthe, H. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam', *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 5(1), pp. 54–62.
- Deswanti, A. *et al.* (2023) 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Journal Of Information System And Management*, 2(2), pp. 34–40. Available at: <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>.
- Habibi, A. *et al.* (2021) 'Hubungan Reward Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Sitanala Tahun 2020', *Jurnal JKFT : Universitas Muhammadiyah Tangerang*, 6(2), pp. 73–82. Available at: <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/jkft/article/view/5757>.
- Halawa, A., Setiawan and Syam, B. (2021) 'Persepsi Perawat tentang Peran dalam Meningkatkan Keselamatan Pasien', *Journal of Telenursing (JOTING)*,

- 3(1), pp. 73–84. Available at: <https://doi.org/10.31539/joting.v3i1.2096>.
- Hidayat, A.A. (2021) *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reliabilitas*. Edited by A. Aziz. Surabaya: Health Book.
- Ihsan, H. (2018) ‘Validitas Isi Alat Ukur Penelitian: Konsep Dan Panduan Penilaiannya’, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 13(3), pp. 173–179.
- Indriyani, I., Lestari, L. and Rasal, A. (2019) ‘Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa’, *Jurnal Dimensi*, 8(1), pp. 127–141.
- Insan, M.Y. and Damrus (2020) ‘Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Keperawatan Pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy’, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), pp. 91–103.
- Irawan, L., Anggraeny, R. and Arifin, M. (2020) ‘Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda’, *e-Journal Administrasi Publik*, 8(1), pp. 9507–9521.
- Jufrizen, J. and Rahmadhani, K.N. (2020) ‘Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi’, *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), pp. 66–79. Available at: <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>.
- Kanang, S.W.Y. and Syahrul (2018) ‘Dampak Pemberian Reward Perawat Terhadap Pelayanan Di Rumah Sakit’, *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*, 9(2), pp. 90–100.
- Karem, M.A. *et al.* (2019) ‘The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses’ performance’, *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), pp. 332–339. Available at: <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7658>.
- Kemenkes, T.P. (2020) ‘Interprofessional Education in Japan’, *Clinical Teacher*, 17(3), pp. 336–337. Available at: <https://doi.org/10.1111/tct.13158>.
- Koeswardhana, G. (2020) ‘Analisis Kemampuan Laba Kotor , Laba Operasi Dan Laba Bersih Dalam Memprediksi Arus Kas Di Masa Mendatang’, *Journal of information system, applied, management, accounting and research*, 4(1), pp. 1–8.
- Lesmana, I.S., Ningtyas, R. and Wiludjeng, R. (2021) ‘Hubungan Caring Perawat Dengan Kepuasan Pasien’, *Jurnal Sains dan Kesehatan*, 5(2), pp. 168–178. Available at: <https://doi.org/10.57151/jsika.v1i2.43>.
- Maharani, R. and Budianto, A. (2019) ‘Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam’, *Journal Of ManagementReview*, 3(2), pp. 327–332. Available at: <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>.

- Manik, R. (2019) 'Implementasi Pemberian Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru', *Jurnal Masalah Pastoral*, 7(20), pp. 80–95.
- Mardiana, A. (2021) 'Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam', *Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(2), pp. 1–14.
- Nasution, A. (2020) *BAHAN ajar FSA Angkatan Ke-21 2020 Pengujian Hipotesis*.
- Nurdiawati, E. and Safira, R.A.D. (2020) 'Hubungan antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Pekerja', *Faletehan Health Journal*, 7(02), pp. 113–118. Available at: <https://doi.org/10.33746/fhj.v7i02.106>.
- Nurhaliza, S. (2019) 'Peran Perawat Dalam Menerapkan Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit', pp. 1–5.
- Nursalam (2016) *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Medika Salemba.
- Nurwanti, Y.D. et al. (2022) 'Pengabdian Masyarakat Tentang Bentuk-Bentuk Kekerasan Dalam Rumah Tangga Di Desa Sumuran Wetan Kragilan', *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(8), pp. 1625–1630.
- Oktaviani, M. (2017) 'Hubungan Antara Stres Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Dan Intensive Care Unit RSU Pancaran Kasih GMIM Manado', *Jurnal Keperawatan*, 5(2).
- Permatasari, N.I., Nurbaeti and Ahri, R.A. (2021) *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Labuang Baji Kota Makassar*, *Window of Public Health Journal*.
- Potter, P. (2015) *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses Dan Praktek*. Jakarta: EGC.
- Pranata, L., Rini, M.T. and Vincensius, S. (2017) *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Kota Palembang*.
- Pranatawijaya, V.H. et al. (2019) 'Pengembangan Aplikasi Kuesioner Survey Berbasis Web Menggunakan Skala Likert dan Guttman', *Jurnal Sains dan Informatika*, 5(2), pp. 128–137. Available at: <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>.
- Prasetya, C.H. (2017) *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RSUD Sunan Kalijaga Demak*.
- Pratiwi, A.D. et al. (2018) *Panduan penulisan skripsi*.
- Priyatono, M. (2019) 'Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan mesastila hotels dan resorts', 17(November), pp. 56–59.

Available at: <https://doi.org/10.36276/mws/v17i1>.

- Rahmawati, W.D., Sukmaningtyas, W. and Muti, R.T. (2021) 'Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Program Studi Dalam Mempengaruhi Pengetahuan Bantuan Hidup Dasar Pada Mahasiswa', *Borneo Nursing Journal*, 4(1), pp. 18–24.
- Reshie, S., Agustin, H. and Helmayunita, N. (2020) 'Pengaruh Ethical Climate, Personal Cost dan Pemberian Financial Reward terhadap Niat Melakukan Whistleblowing', *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(3), pp. 3029–3049. Available at: <http://jea.ppj.unp.ac.id/index.php/jea/article/view/266>.
- Rima Ronia, A., Nu Graha, A. and Suryaningtyas, D. (2020) 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami', *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), pp. 1–8. Available at: <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4462>.
- Roflin, E., Liberty, I.A. and Pariyana (2019) *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran*. Edited by M. Nasrudin. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Sa'diyah, H. and Hariyadi, S. (2022) 'Hubungan Dukungan Keluarga Dan Pengambilan Keputusan Karier Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unnes', *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 9(2), pp. 166–177. Available at: <https://doi.org/10.26877/empati.v9i2.11203>.
- Sabebergen, M.Y.S. and Nainggolan, S.S. (2022) 'Hubungan Pelatihan Dan Reward Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin', *Jurnal Kesehatan Bina Husada*, 14(3), pp. 76–79.
- Saputra, R.N., Yarmani and Sugiyanto, S. (2019) 'Pengaruh Metode Latihan Terpusat Dan Metode Latihan Acak Terhadap Kemampuan Teknik Dasar Futsal', *Jurnal Ilmiah Pendidikan Jasmani*, 3(1), pp. 108–117. Available at: <https://doi.org/10.33369/jk.v3i1.8819>.
- Setiawan, I. and Hesinto, S. (2022) 'Sistem Informasi Pengarsipan Data Dinas Perhubungan Kota Prabumulih', *JATISI (Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi)*, 9(1), pp. 39–48. Available at: <https://doi.org/10.35957/jatisi.v9i1.1414>.
- Simamora, R.H. *et al.* (2019) 'Pengaruh Peran Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Melalui Pelatihan Layanan Prima', *Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(1), pp. 25–31.
- Siswadi, Y. and Tupti, Z. (2020) 'Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat Determinants of Job Stress and Performance of Nurses', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), pp. 17–34. Available at: <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5627>.
- Sofiati, E. (2021) 'Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai',

15(1), pp. 44–56.

Sudarsono, M.F., Masyurrosyidi, H. and Chalidyanto, D. (2021) 'Sistem Remunerasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat', *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(1), pp. 115–124. Available at: <https://doi.org/10.31539/jks.v5i1.1476>.

Sumargo, B. (2020) *Teknik Sampling*. Jember: UNJ Press.

Syamsimar (2020) 'Hubungan Reward Dan Punishment Dengan Motivasi Kerja Perawat Di RSUD Encik Mariyam', *Jurnal of Health Science Awal Bros Batam*, 2(1).

Talashina, H.E. and Ngatno (2022) *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.

Usfinit, P.M., Margawati, A. and Dwiantoro, L. (2022) *Peran Profesionalitas Perawat yang Bekerja secara Sukarela di RSUD Kefamenanu: Deskriptif Kualitatif*, *Journal of Holistic Nursing and Health Science*. Available at: <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/hnhs>.

Utama, T. *et al.* (2019) 'Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan', *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, pp. 96–98. Available at: <http://seminar-id.com/prosiding/index.php/sainteks/article/view/131>.

Wicaksono, M.S. *et al.* (2018) 'Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Quality Control Di Laboratorium', *Jurnal Riset Kesehatan*, 11(2), pp. 218–223.

Wijaya, I.K. (2018) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas', *Agora*, 6(2), p. 287109.

Wulan, W., Ikhsan, K.N. and Maladona, A. (2021) 'Pemberian Motivasi Dan Reward Dengan Kinerja Karyawan', 13(2).

Zahara, Y., Sitorus, R. and Sabri, L. (2021) 'Faktor-Faktor Motivasi Kerja : Supervisi , Penghasilan , Dan Hubungan Interpersonal Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana', *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 14(2), pp. 73–82. Available at: [file:///C:/Users/hp/Downloads/312-718-1-SM \(2\).pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/312-718-1-SM%20(2).pdf).

Zuliyanti, N.I. and Hidayati, U. (2021) 'Pengaruh Usia dan Insentif terhadap Kinerja Kader Posyandu di Kabupaten Purworejo', *Indonesian Journal of Midwifery (IJM)*, 4(2), p. 89. Available at: <https://doi.org/10.35473/ijm.v4i2.1000>.