

[ISSN 2597- 6052](#)

MPPKI

Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia

The Indonesian Journal of Health Promotion

Research Articles

Open Access

Hubungan Motivasi, Prestasi, Penghargaan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit TNI Kota Padang Sidempuan

The Relationship of Motivation, Achievement and Awards to Nurse Performance at the Padang Sidempuan TNI Hospital

Eva Rahayu^{1*}, Alprida Harahap², Rusdiyah Sudirman Made Ali², Haslinah Ahmad²¹Mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Magister, Fakultas Kesehatan, Universitas Aufa Royhan, Padang Sidempuan, Sumatera Utara, Indonesia²Departemen Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan, Universitas Aufa Royhan, Padang Sidempuan, Sumatera Utara, Indonesia*Korespondensi Penulis : rahayueva56@gmail.com

Abstrak

Latar belakang: Peranan tenaga kesehatan dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan sangatlah penting khususnya sebagai tenaga pelaksana pelayanan kesehatan, sehingga wajar bila kinerja tenaga kesehatan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pelayanan kesehatan.

Tujuan: Penelitian bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi, prestasi, penghargaan, terhadap kinerja perawat di Rumah sakit TNI.

Metode: Jenis penelitian *observasional* dengan desain *cross sectional study*. Populasi dan sampel adalah seluruh Perawat di rumah sakit TNI sebanyak 51 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampel (*exhaustive sampling*) serta analisis data menggunakan chi square dan regresi logistik.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ($p=0,000$), prestasi ($p=0,005$), penghargaan ($p=0,000$) berpengaruh terhadap kinerja perawat. Sedangkan variabel yang paling berpengaruh adalah motivasi perawat ($\text{Exp}(B)= 6,364$).

Kesimpulan: Diperoleh bahwa kinerja perawat sangat berhubungan oleh faktor motivasi, prestasi, penghargaan, sehingga perawat dapat lebih aktif lagi dalam bekerja dalam pencapaian visi misi rumah sakit.

Kata Kunci: Kinerja Perawat; Motivasi; Prestasi; Penghargaan

Abstract

Introduction: The role of health workers in providing health services is very important, especially as health service implementing staff, so it is only natural that the performance of health workers is one of the determinants of success in health services.

Objective: The research aims to determine the relationship between motivation, achievement, and rewards on the performance of nurses at the TNI Hospital.

Method: This type of observational study with a cross sectional study design. The population and sample are all nurses at the TNI hospital with a total of 51 nurses. The sampling technique uses a total sample (*exhaustive sampling*) and data analysis uses chi square and logistic regression.

Results: The results showed that motivation ($p=0,000$), achievement ($p=0,005$) rewards ($p=0,000$) had an effect on nurse performance. While the most influential variable is the nurse's motivation ($\text{Exp}(B) = 6,364$).

Conclusion: It is found that the performance of nurses is closely related to factors of motivation, achievement, appreciation, so that nurses can be more active in working to achieve the vision and mission of the hospital.

Keywords: Nurse Performance; Motivation; Achievement; Awards

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kepada individu, keluarga dan masyarakat. Perawat merupakan tenaga yang paling banyak jumlahnya dirumah sakit. Banyak hal yang membuat perawat bekerja dengan baik dirumah sakit, diantaranya adalah motivasi. Motivasi merupakan masalah terbesar dirumah sakit terutama dikalangan perawat (1). Berdasarkan hasil riset WHO, indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki motivasi tenaga kesehatan paling rendah selain negara Vaietnam, Argentina, Nigeria dan India. Hal ini dikarnakan belum tercapainya pemenuhan kesejahteraan maupun pendistribusian merata bagi tenaga kerja kesehatan. Dalam penelitian Brema (2019), tenaga kesehatan sangat mempengaruhi hingga 80% didalam tercapainya tingkat kesehatan yang baik maka dalam hal ini diketahui bahwa tenaga kesehatan merupakan elemen penting dalam tercapainya pembangunan kesehatan (2).

Motivasi merupakan dorongan dan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang untuk berbuat dan bekerjasama secara optimal melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan (3). Motivasi kerja dapat dipengaruhi dengan adanya penerimaan gaji, kondisi lingkungan, supervisi, penghargaan, dan tanggung jawab. Perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, akan melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan kecakapannya secara optimal (4). Motivasi kerja yang tinggi diharapkan produktifitas kerja meningkat sehingga bisa menguntungkan semua pihak baik pimpinan, bawahan maupun rumah sakit itu sendiri (5). Rendahnya motivasi perawat akan berdampak pada penurunan kinerja perawat. Menurut penelitian Onyango menurunnya motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat, ketidak disiplin terhadap tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Menurut penelitian Toode motivasi kerja yang rendah akan mempengaruhi penurunan prestasi perawat. Menurut penelitian Gomes dan Proenca motivasi kerja perawat memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas pekerjaannya. Menurut penelitian Adjei, Emmanuel dan Forster rendahnya motivasi dalam lingkungan kerja seperti penghargaan dapat mempengaruhi penurunan kinerja kerja perawat sehingga dapat berdampak terhadap mutu pelayanan rumah sakit (6). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan pasal 1 ayat 6 mengamanatkan bahwa tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Peranan tenaga kesehatan dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan sangatlah penting khususnya sebagai tenaga pelaksana pelayanan kesehatan, sehingga wajar bila kinerja tenaga kesehatan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pelayanan kesehatan (7).

Perawat merupakan salah satu tenaga medis di rumah sakit yang memberikan pelayanan untuk memberikan perawatan kepada pasien dan menunjang kesehatan pasien. Menurut UU RI No. 23 1992 perawat merupakan mereka yang memiliki kemampuan dan wewenang melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki dan diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Kualitas perawat sangat menentukan kinerja rumah sakit. Dengan adanya perawat yang berkualitas maka rumah sakit akan mendapatkan hasil kerja yang optimal (8). Rumah sakit tentu menginginkan agar seluruh perawatnya memiliki kinerja yang baik, karena kinerja dari tiap perawat akan berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit secara keseluruhan (9). Kinerja perawat dirumah sakit masih banyak dianggap pasien tidak baik. Menurut penelitian (10) persepsi pasien terhadap kinerja perawat di rumah sakit Imelda Medan kurang baik pada komponen bukti langsung (16,9%), kehandalan perawat (61,5%), cepat tanggap perawat (56,9%), empati perawat (70,8%) dan kepastian layanan perawat (61,5%). Selain dalam aspek layanan keperawatan kinerja perawat juga dinilai buruk dalam hal perilaku caring. Penelitian Agusriansa Erwin dan Huda (2015) memperlihatkan persepsi pasien preoperatif di RSUD Arifin Achmad rendah dalam perilaku caring sebesar (54,90%). Menurut penelitian Sitinjak (2016) motivasi kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas karyawan Sangat baik. Artinya kinerja yang dipersepsikan kurang oleh pasien menandakan motivasi perawatnya rendah (11).

Rumah sakit TNI di kota Padang Sidempuan merupakan rumah sakit dengan tipe A, terletak dikota Padang Sidempuan, dengan kapasitas tempat tidur sebanyak 51 tempat tidur, BOR 40%, jumlah Ners sebanyak 51 orang. Survey awal peneliti kepada pasien dirumah sakit TNI Padang Sidempuan adalah dari 12 orang pasien ditemui 8 orang pasien menyatakan tidak puas dengan kinerja perawat, Ners, mereka mengatakan bahwa perawat kurang ramah, kurang senyum, ketika melaksanakan tindakan keperawatan perawat jarang senyum, tidak berkomunikasi dengan pasien, perawat terkesan terburu-buru dalam melaksanakan tindakan keperawatan, tidak menjelaskan tindakan apa yang akan dilakukan. Selanjutnya peneliti melakukan survey awal kepada perawat, ners yang berdinis dirumah sakit TNI Kota Padang Sidempuan, dari 8 orang perawat, 6 orang mengatakan mereka mengalami penurunan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dirumah sakit, dikarenakan regulasi rumah sakit yang kurang jelas, sistem reward dan fanushmen yang tidak beraturan, jadi mereka merasa kurang motivasi saat ini dalam melakukan pekerjaan. Penelitian bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi, prestasi, penghargaan terhadap kinerja perawat di rumah sakit TNI Kota Padang Sidempuan.

METODE

Jenis penelitian *observasional* dengan menggunakan desain *cross sectional study*, dengan tujuan untuk menilai pengaruh variabel dependen dan variabel independen yang diamati pada periode waktu yang sama. Penelitian akan dilakukan di rumah sakit TNI di Kota Padang Sidempuan dan dilaksanakan selama 92 hari mulai pada tanggal 1 November 2022 sampai dengan tanggal 30 Januari 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RS TNI Kota Padang Sidempuan sebanyak 51 perawat. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di RS TNI Kota Padang Sidempuan total 51 perawat pada tahun 2022 dengan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS serta analisis data menggunakan chi square dan regresi logistik.

HASIL

Penelitian ini dilaksanakan selama 92 hari mulai pada tanggal 1 November 2022 sampai dengan tanggal 30 Januari 2023. Data diolah dan dianalisis disesuaikan dengan tujuan penelitian. Hasil analisis data disajikan dalam bentuk tabel yang disertai penjelasan sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Perawat di Rumah Sakit TNI Kota Padang Sidempuan

Karakteristik Perawat	n	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	22	43,1
Perempuan	29	56,9
Jumlah	51	100
Tingkat Pendidikan		
D3	17	33,3
S1	34	66,7
Jumlah	51	100
Jenis Pekerjaan		
PNS	13	25,5
PPPK	1	2,0
Honorar	37	72,5
Jumlah	51	100
Pendapatan		
Kurang ≤ Rp.2.800.000	37	72,5
Tinggi > Rp. 2.800.000	14	27,5
Jumlah	51	100
Agama		
Islam	50	98,0
Kristen	1	2,0
Jumlah	51	100
Suku		
Batak	50	98,0
Jawa	1	2,0
Jumlah	51	100
Motivasi Perawat		
Buruk	41	80,4
Baik	10	19,6
Jumlah	51	100
Prestasi Perawat		
Buruk	38	74,5
Baik	13	25,5
Jumlah	51	100
Penghargaan		
Buruk	39	76,5
Baik	12	23,5

Jumlah	51	100
Kinerja Perawat		
Buruk	41	80,4
Baik	10	19,6
Jumlah	51	100

Tabel 1 dibawah menunjukkan bahwa dari 51 perawat yang memiliki jenis kelamin laki – laki tertinggi sebanyak 43,1%, Pendidikan S1 tertinggi sebanyak 66,7%, jenis pekerjaan Honorer tertinggi sebanyak 72,5%, pendapatan kurang tertinggi sebanyak 72,5%, agama islam tertinggi sebanyak 98,0%, suku batak tertinggi sebanyak 98,0%, motivasi buruk sebanyak 80,4%, prestasi buruk sebanyak 74,5%, penghargaan buruk sebanyak 76,5%, kinerja perawat buruk sebanyak 80,4%.

Tabel 2. Hubungan Motivasi Perawat, Prestasi, Penghargaan Dengan Kinerja Perawat di Rumah TNI Kota Padang Sidempuan

Motivasi Perawat	Kinerja Perawat				Jumlah	X ² (p)
	Baik		Buruk			
	n	Persen	n	Persen		
Buruk	40	97,6	1	2,4	41	39,101 (0,000)
Baik	1	10,0	9	90,9	10	
Jumlah	41	80,4	10	19,6	51	
Prestasi						
Buruk	34	89,5	4	10,5	38	7,800 (0,005)
Baik	7	53,8	6	46,2	13	
Jumlah	41	80,4	10	19,6	51	
Penghargaan						
Buruk	38	97,4	1	2,6	39	30,545 (0,000)
Baik	3	25,0	9	75,0	12	
Jumlah	41	80,4	10	19,6	51	

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 41 perawat yang menyatakan memiliki motivasi kinerja perawat buruk terdapat kinerja baik sebanyak 97,6. Sedangkan dari 10 perawat yang menyatakan memiliki motivasi baik sebanyak 10,0%. Hasil analisis statistic diperoleh bahwa nilai X² hitung (39,101) > X² tabel (3,841) atau nilai p (0,000) < α (0,05). Ini berarti bahwa Motivasi berhubungan dengan kinerja perawat di rumah sakit TNI. Dari 38 perawat yang menyatakan memiliki prestasi kinerja perawat buruk sebanyak 89,5%, sedangkan dari 13 perawat yang menyatakan memiliki prestasi kinerja baik sebanyak 53,8%. Hasil analisis statistic diperoleh bahwa nilai X² hitung (7,800) > X² tabel (3,841) atau nilai p (0,005) < α (0,05). Ini berarti bahwa prestasi berhubungan dengan kinerja perawat di rumah sakit TNI. Dari 39 perawat yang memperoleh penghargaan dengan kinerja perawat buruk sebanyak 97,4. Sedangkan dari 12 perawat yang memperoleh penghargaan kinerja perawat baik sebanyak 25,0%. Hasil analisis statistic diperoleh bahwa nilai X² hitung (30,545) > X² tabel (3,841) atau nilai p (0,000) < α (0,05). Ini berarti bahwa penghargaan berhubungan dengan kinerja perawat di rumah sakit TNI.

Tabel 3. Analisis Multivariat Hubungan Kinerja Perawat di Rumah TNI Kota Padang Sidempuan

Variabel	B	S.E	Sig	Exp (B)	95% C for EXP (B)	
					Lower	Upper
Motivasi Perawat	1,851	1,364	0,175	6,364	0,440	92,151
Prestasi Perawat	-3060	1,247	0,14	0,047	0,004	0,541
Penghargaan	0,397	1,156	0,731	1,488	0,154	14,333

Tabel 3 menunjukkan bahwa motivasi perawat (nilai p = 0,175), prestasi perawat (nilai p = 0,014), penghargaan (nilai p = 0,731) berhubungan dengan kinerja perawat di rumah sakit TNI kota Pdang Sidempuan.

Dari tiga variabel tersebut, variabel yang paling berhubungan dengan kinerja perawat di rumah sakit adalah variabel motivasi perawat ($\text{Exp}(B) = 6,364$).

PEMBAHASAN

Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat

Motivasi kerja merupakan dorongan atau kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja untuk dapat meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja adalah persepsi anggota organisasi secara individual maupun kelompok dan mereka yang secara tepat terhubung internal dengan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja(12). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 41 perawat yang menyatakan memiliki motivasi kinerja perawat buruk terdapat kinerja baik sebanyak 97,6. Sedangkan dari 10 perawat yang menyatakan memiliki motivasi baik sebanyak 10,0%. Hasil analisis statistik diperoleh bahwa nilai X^2 hitung (39,101) > X^2 tabel (3,841) atau nilai p (0,000) < α (0,05). Ini berarti bahwa Motivasi berhubungan dengan kinerja perawat di rumah sakit TNI. Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi perawat dalam bekerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian akan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan rumah sakit. Motivasi kerja perawat yang tinggi sangat mendukung dalam meningkatkan kinerja perawat yang lebih baik dalam menangani pasien, sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan rumah sakit dan untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit terhadap masyarakat (4).

Hal ini sejalan dengan penelitian Librianty, (2018) secara statistik ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana rawat inap di UPTD Kesehatan Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar dengan nilai $p = 0,004$ (13). Sama hal dengan penelitian Irena, (2017) ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang Rawat Inap RSUD Dr.R.M Pratomo dengan p value 0,003 (<0,05) (14). Motivasi kerja yang tinggi dapat ditunjukkan dengan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, mempunyai disiplin kerja yang tinggi, prestasi kerja yang bagus, serta senang dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian motivasi kerja perawat sangat berhubungan dengan disiplin dan kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya (14).

Prestasi Terhadap Kinerja Perawat

Prestasi kerja merupakan indikator oleh kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap. Sedangkan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Mangkunegara yaitu kemampuan dan motivasi. Semakin termotivasinya para karyawan atau perawat, semakin meningkatnya tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga nantinya berpengaruh pada pelayanan yang ada dalam Rumah Sakit. Sedangkan teori kepuasan pelanggan atau pasien, bahwasanya kepuasan dipengaruhi oleh kualitas produk atau jasa, mutu pelayanan, emosional, harga, dan biaya. Mutu pelayanan yang diberikan tidak terlepas dari kontribusi perawat sebagai pelaku penyedia jasa di Rumah Sakit TNI Padang Sidempuan, jadi semakin tinggi tingkatan prestasi kerja perawat nantinya akan mempengaruhi pada mutu pelayanan yang ada di Rumah Sakit. Sehingga dari pelayanan yang diberikan tersebut, pengguna jasa (pasien) juga berperan penilai dan bisa merasakan semua tindakan yang diberikan terhadapnya (4,15).

Prestasi kerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya (16). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 38 perawat yang menyatakan memiliki prestasi kinerja perawat buruk sebanyak 89,5%, sedangkan dari 13 perawat yang menyatakan memiliki prestasi kinerja baik sebanyak 53,8%. Hasil analisis statistik diperoleh bahwa nilai X^2 hitung (7,800) > X^2 tabel (3,841) atau nilai p (0,005) < α (0,05). Ini berarti bahwa prestasi berhubungan dengan kinerja perawat di rumah sakit TNI. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa prestasi kerja dengan tingkat kepuasan pasien harusnya memiliki tingkat keeratan hubungan yang tinggi. Karena semakin baik prestasi kerja perawat pastinya mempengaruhi mutu pelayanan yang diberikan. Sehingga pelayanan yang baik diharapkan mampu meningkatkan perasaan puas dari pengguna layanan jasa klinik (pasien). Hal ini sejalan dengan penelitian Indrawati, (2013) uji signifikansi pengaruh parsial pada variabel prestasi menghasilkan signifikansi sebesar 0,006. Tingkat signifikansi 0,006 kurang dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan prestasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (18). Sama halnya dengan penelitian Renyaan M,(2016) menunjukkan bahwa didapatkan hasil dengan nilai $p = 0,048$ < 0,05 yang menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara insentif dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sorong (19).

Penghargaan Terhadap Kinerja Perawat

Penghargaan merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Penghargaan merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding (20). Penghargaan diberikan dalam bentuk hadiah yang bersifat uang merupakan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka terhadap masyarakat. Penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh instansi kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka (21). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 39 perawat yang memperoleh penghargaan dengan kinerja perawat buruk sebanyak 97,4. Sedangkan dari 12 perawat yang memperoleh penghargaan kinerja perawat baik sebanyak 25,0%. Hasil analisis statistic diperoleh bahwa nilai X^2 hitung (30,545) > X^2 tabel (3,841) atau nilai p (0,000) < α (0,05). Ini berarti bahwa penghargaan berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit TNI.

Sistem penghargaan rumah sakit adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan rumah sakit sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya perawat tersebut. Di dalamnya terbagi lagi menjadi berbagai penghargaan finansial dan non-finansial. Meskipun uang merupakan alat yang sangat besar pengaruhnya bagi perawat dan produktivitas mereka, dampak dari penghargaan non-finansial juga sama artinya bagi perawat. Pemberian reward (penghargaan) tidak selamanya bersifat baik, namun tidak menutup kemungkinan bahwa pemberian reward merupakan satu hal yang bersifat positif. Ini berdampak pada implikasi pemberian penghargaan yang bersifat negatif apabila pelaksanaan pemberian penghargaan dipakai dan menganggap kemampuannya lebih tinggi dari teman-temannya atau teman kerja dianggap lebih rendah serta berbagai jenis dan bentuk komponen penghargaan (reward) yang mungkin diberikan kepada perawat berdasarkan prestasi kerja atau lama waktu dedikasi dalam rumah sakit (22). Hal sesuai dengan penelitian Isnainy & Nugraha, (2018) terhadap perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung diketahui nilai koefisien jalur pengaruh Reward terhadap kinerja perawat diperoleh sebesar 0,105 dengan nilai probabilitas 0,048 < nilai signifikansi 0,05, artinya terdapat pengaruh yang signifikan reward terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa reward yang baik akan meningkatkan kinerja perawat (23).

KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan ini diperoleh bahwa kinerja perawat sangat berhubungan oleh faktor motivasi, prestasi, penghargaan, sehingga perawat dapat lebih aktif lagi dalam bekerja sesuai tugas pokok dan tanggungjawab di rumah sakit dalam memberikan pelayanan kepada pasien atau kolega.

DAFTAR PUSTAKA

1. Supriadi S. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. *Heal Sci Pharm J*. 2017;1(1):30–7.
2. Prima B. Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019. *Al-Tamimi Kesmas J Ilmu Kesehat Masy (Journal Public Heal Sci*. 2019;8(2):74–82.
3. Fadri H, Zulfadil Z, Taufiqurrahman T. Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang. Riau University; 2017.
4. Siyen S, Hadi AJ, Asriwati A. Faktor Yang Berhubungan Dengan Mutu Pelayanan Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi. *Media Publ Promosi Kesehat Indones*. 2020;3(3):267–74.
5. Pitasari NND, Prihandhani IS. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar. *J Cent Res Publ Midwifery Nurs*. 2017;1(2).
6. Rahmawati M, Nurmawaty D, Vionalita G. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Cijaku. 2018;
7. Hamrana H, Mahsyar A, Sudarmi S. Efektivitas Pelayanan Kesehatan Pada Puskesmas Kecamatan Parangloe Kabupaten Gowa. *Kaji Ilm Mhs Adm Publik*. 2022;3(4):1128–39.
8. Fahrepi R, Rate S, Hadi AJ. Hubungan Kualitas Pelayanan Home Care Dengan Tingkat Kepuasan Keluarga Pasien Di Wilayah Kerja Puskesmas Batua Kota Makassar. *Promot J Kesehat Masy*. 2019;9(1):122–8.
9. Sudan Y. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang. *UNPAS*; 2016.
10. Andayani LS. Persepsi Pasien Terhadap Pelayanan Kesehatan Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Imelda Medan Tahun 2013. *Kebijakan, Promosi Kesehat dan Biostat*. 2015;1(2):14352.

11. Sitinjak EO, Wardhana A. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *eProceedings Manag.* 2016;3(1).
12. Sedarmayanti S, Rahadian N. Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *J Ilmu Adm Media Pengemb Ilmu Dan Prakt Adm.* 2018;15(1):63–77.
13. Librianty N. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Uptd Kesehatan Tapung Kab. Kampar Tahun 2018. *J Ners.* 2018;2(2).
14. Irena R. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. RM Pratomo Bagansiapapi Tahun 2017. *Prepotif J Kesehat Masy.* 2017;1(2):18–26.
15. Noviyani N, Warouw H, Palandeng H. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Perawat Pns Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tidore Kepulauan. *J KEPERAWATAN.* 2013;1(1).
16. Nento S. Analisis Kompetensi Profesional dan Kinerja Dosen. *J Ilm Iqra'.* 2018;6(1).
17. Sakit BMR. Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap Rs. Stella Maris Makassar Tahun 2013. *Skripsi Univ Hasanuddin.* 2013;
18. Indrawati AD. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. *J Manajemen, Strateg Bisnis, dan Kewirausahaan.* 2013;7(2):135–42.
19. Renyaan M, Kaunang W, Posangi J. Hubungan antara Insentif, Motivasi, Supervisi dengan Kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sorong-Papua Barat. *Community Health (Bristol).* 2016;1(2).
20. Royani R, Sahar J, Mustikasari M. Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Perawat Melaksanakan Asuhan Keperawatan. *J Keperawatan Indones.* 2012;15(2):129–36.
21. Akmal S, Sarbunis S. Pengaruh Penghargaan Atasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Pidie. *J Ekobismen.* 2021;1(2).
22. Irawan L, Anggraeny R, Arifin HMZ. Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *e-Journal Adm Publik.* 2020;8(1):9507–21.
23. Isnainy UCAS, Nugraha A. Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat. *Holistik J Kesehat.* 2018;12(4):235–43.