

Pengaruh Kompetensi dan Reward terhadap Kinerja Perawat di RSUD Kabupaten Majene

Murniati^{1*)} ; Ansar²⁾ ; Kurniawaty³⁾
^{1,2,3)} Manajemen, STIE Amkop Makassar
murniatissaid@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan reward terhadap kinerja perawat di RSUD Kab. Majene. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Kab. Majene. Penarikan sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu hanya perawat di bagian Unit Pelayanan Rawat Inap Interna RSUD Kab. Majene yang berjumlah 70 orang. Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi dan reward terhadap kinerja perawat di RSUD Kab. Majene. Korelasi yang paling terbesar terjadi antara kompetensi sebesar 0,681 terhadap kinerja, dan korelasi reward terhadap kinerja perawat sebesar 0,410. Secara parsial kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 6,871, dan reward memiliki nilai t hitung sebesar 2,568, t hitung keduanya lebih besar dari t tabel, hal ini berarti bahwa kompetensi dan reward secara parsial berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa peran kompetensi penting bagi seorang perawat karena dengan kompetensi yang memadai maka tugas dan tanggung jawab seorang perawat akan bisa terpenuhi dengan baik, dan memperhatikan reward perawat merupakan hal yang penting mengingat tugasnya dalam bentuk pelayanan jasa dalam waktu 24 jam. Sistem reward yang sesuai, promosi, tunjangan dan insentif sebaiknya diberikan sesuai dengan pelayanan optimal dari para perawat.

Kata kunci: Kompetensi, Reward, Kinerja Perawat

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of competence and rewards on the performance of nurses in the District Hospital. Majene. The population in this study were all nurses at the District Hospital. Majene. Sampling used a purposive sampling method, namely only nurses in the Internal Inpatient Service Unit of the District Hospital. Majene which amounted to 70 people. This study found that there was a positive and significant effect of competence and rewards on the performance of nurses in the District Hospital. Majene. The greatest correlation occurred between competence of 0.681 on performance, and reward correlation on nurse performance of 0.410. Partially, competence has a t-count value of 6.871, and reward has a t-count value of 2.568, both t-counts are greater than t-table, this means that competence and rewards partially have a significant positive effect on nurse performance. These findings indicate that the role of competence is important for a nurse because with adequate competence the duties and responsibilities of a nurse will be fulfilled properly, and paying attention to nurse rewards is important considering their duties in the form of services within 24 hours. Appropriate reward systems, promotions, benefits and incentives should be provided in accordance with the optimal service of the nurses.

Keywords: Competence, Reward, Performance of Nurses

1. Pendahuluan

Peraturan Undang-Undang Nomor 38 tahun 2014 tentang Keperawatan menjelaskan bahwa Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Sementara, Asuhan Keperawatan adalah rangkaian interaksi Perawat dengan Klien dan lingkungannya untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan dan kemandirian Klien dalam merawat dirinya. Berdasarkan UU No.38 tahun 2014 tersebut menitikberatkan pada pentingnya seorang tenaga perawat melakukan bentuk-bentuk pelayanan secara

profesional kepada kliennya, hal ini pastinya harus didukung oleh kemampuan perawat baik kemampuan dalam hal pendidikan maupun skill. Hal penting bagi perawat adalah interaksi yang baik bukan hanya pada klien tapi juga keluarganya.

Mengingat pentingnya profesi perawat bagi kesembuhan pasien, terasa bahwa diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan kompetensi perawat. Selama ini, dunia pendidikan keperawatan telah mengembangkan kurikulum yang tentunya telah dipertimbangkan sebaik mungkin. Mengingat bahwa hasil pendidikan yang ada masih banyak yang belum memuaskan pasien maupun keluarga pasien, maka diperlukan kajian yang bisa memberikan input tentang bagaimana kemampuan perawat ditinjau dalam perspektif pasien.

Kompetensi sebagai kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan. Kompetensi bagi beberapa profesi menjadi persyaratan penting dalam menjalankan kerangka dan tujuan organisasi. Masalah kompetensi itu menjadi penting, karena kompetensi menawarkan suatu kerangka kerja organisasi yang efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber-sumber daya yang terbatas. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan perawat mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya (Ambar T, dkk, 2017). Kompetensi mengacu pada kemampuan secara umum untuk menjalankan sebuah pekerjaan atau bagian dari sebuah pekerjaan secara kompeten (Prihadi, 2004). Kompetensi dapat didefinisikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berpenampilan superior di tempat kerja pada situasi tertentu (Nursalam, 2008).

Ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu (Hutapea dan Thoha, 2008). Dalam hal ini, perawat dituntut mempunyai kemampuan yang komprehensif yang meliputi tiga hal yaitu kognitif, afektif dan psikomotor agar menjadi tenaga kesehatan yang profesional. Para pengguna lulusan tenaga kesehatan saat ini lebih selektif dalam menerima pegawai karena menginginkan peningkatan kinerja. Hal ini dikarenakan masyarakat saat ini menginginkan pelayanan yang lebih nyaman, cepat dan akurat serta memuaskan.

Keperawatan menjadi salah satu profesi dibidang kesehatan yang mempunyai kontribusi terhadap kualitas pelayanan (Dwi Nurhayati, 2014). Rendahnya imbalan jasa bagi perawat selama ini juga mempengaruhi kinerja perawat. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja di perusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar objektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi (Faizin & Winarsih, 2008; Bawono, & Nugraheni, 2015). Menurut Ikhsan Kadir (2014), kinerja keperawatan merupakan hasil karya yang dicapai seorang perawat dalam melaksanakan tugas-tugas keperawatan. Menurutny, indikator penilaian kinerja keperawatan mencakup: pengkajian, identifikasi diagnosis keperawatan, penentuan rencana keperawatan, melaksanakan tindakan keperawatan serta evaluasi tindakan keperawatan.

Menurut Sulistyowati (2012), penilaian kinerja perawat harus dilakukan sesuai dengan tingkat ilmu dan kompetensi yang dimiliki dengan mengacu pada standar praktek keperawatan dimana hasil dari penilaian kinerja disesuaikan dengan visi dari rumah sakit yang berdampak pada kinerja rumah sakit. Kinerja perawat mencerminkan kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan uraian tugas seorang perawat yang berdasarkan pada lima proses standar asuhan keperawatan (Potter & Perry, 2005). Kinerja perawat akan dipengaruhi oleh Faktor individu, Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja), dan faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system) (Wirakristama & suharnomo, 2011; Nursalam, 2016). Disamping itu, Mukhtiali, M. H, dkk (2022) Laksana, I. G. D., & Mayasari, N. M. D. A. (2021), Susilowati, Y, dkk (2020), Pujiati, E., & Affandi, H. D. A. (2018), Magdalena, *et al.*, (2021), dan Suharyoku, S. (2016) mengungkapkan bahwa kompetensi berdampak signifikan pada peningkatan kinerja. Akan tetapi, berbeda dengan riset yang dilakukan oleh Mahmud, *et al.*, (2022) bahwa variabel kompetensi tidak signifikan mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi.

Reward yang diterima oleh perawat pelaksana selama ini dari RS adalah gaji pokok, tunjangan fungsional, insentif/ jasa pelayanan, dan pengembangan karir (Rini Debora). Menurut Mulyadi dikutip oleh Lina sistem reward dan pengakuan atas kinerja karyawan merupakan sarana untuk mengarahkan perilaku karyawan perilaku yang dihargai dan diakui oleh organisasi (Dewi Lina, 2014), sedangkan Menurut Busro, reward merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk finansial (insentif moneter) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, dan komisi (Muhammad Busro, 2018).

Rumah Sakit Umum Daerah merupakan salah satu organisasi kesehatan milik pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. RSUD di Provinsi Sulawesi Barat selalu meningkatkan kinerja pelayanan guna mencapai target yang diharapkan. Upaya yang dilakukan adalah dengan penambahan jumlah dokter spesialis, perluasan pembangunan gedung rumah sakit dan penambahan fasilitas pelayanan. Akan tetapi saat ini RSUD di Provinsi Sulawesi Barat, masih mengalami berbagai persoalan dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pada data observasi awal pra penelitian dengan kepala ruangan Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Kab. Majene, kurang optimalnya kinerja perawat RSUD Majene diakibatkan karena masih minimnya kemampuan dalam melaksanakan standar praktek keperawatan sebagaimana dijabarkan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2000) yang mengacu dalam tahapan proses keperawatan seperti: pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi.

Data tingkat keluhan pasien di RSUD Majene dalam 3 (tiga) tahun terakhir menunjukkan jumlah kasus dengan rata-rata tingkat penyelesaian kasus. Pada tahun 2020 semester 1 terdapat 134 kasus dengan tingkat penyelesaian 13.3% dan pada semester 2 terdapat 154 kasus dengan tingkat penyelesaian 15.3%. Pada tahun 2018 semester 1 terdapat 165 kasus dengan tingkat penyelesaian 16.4% dan pada semester 2 terdapat 176 kasus dengan tingkat penyelesaian 17.5%. Pada tahun 2019 semester 1 terdapat 185 kasus dengan tingkat penyelesaian 18.4% dan pada semester 2 terdapat 191 kasus dengan tingkat penyelesaian 19.0%. Berdasarkan data tersebut terlihat peningkatan keluhan pasien yang terus meningkat setiap tahunnya, meskipun juga diimbangi oleh tingkat penyelesaian kasus yang tinggi namun kecenderungan peningkatan lebih tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian yang dilakukan dengan kepala ruangan Unit Pelayanan Rawat Inap Interna RSUD Majene, belum optimalnya tingkat penyelesaian keluhan pasien disebabkan kurang tanggapan para perawat dalam merespon setiap keluhan pasien dan keluarganya. Keluhan pasien lebih dominan disebabkan oleh rendahnya pemahaman perawat terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan sehingga berdampak pada terjadinya kasus pasien jatuh dari tempat tidur, kesalahan mengidentifikasi pasien, pemasangan infus, kejadian cara pemberian obat, kesalahan pemberian resep obat. Selain itu, menurutnya bahwa tingkat penurunan kinerja yang terjadi juga akibat penanganan pasien yang banyak dalam satu waktu mengakibatkan tingginya beban kerja perawat dalam melakukan penanganan. Selain itu Perawat juga menyatakan bahwa karir mereka tidak berkembang, sebab tidak ada program pengembangan karir dari rumah sakit sendiri. Pengembangan karir disini berupa peningkatan pendidikan, pelatihan - pelatihan, seminar, lokakarya, dan lain sebagainya. Perawat yang ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi tidak mendapatkan bantuan dari rumah sakit dan harus dengan biaya sendiri dan untuk pengajuan ijin belajar prosesnya lama. Oleh karena itu kondisi diatas menjadi tantangan pada manajer perawat dalam pemberian reward untuk meningkatkan pelayanan keperawatan.

2. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Kab. Majene. Penarikan sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu hanya perawat di bagian Unit Pelayanan Rawat Inap Interna RSUD Kab. Majene yang berjumlah 70 orang. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (kompetensi dan reward) dan variabel terikat yaitu kinerja. Variabel kompetensi dengan indikator pengetahuan, keterampilan kognitif, kepribadian. Variabel reward dengan indikator Gaji/upah, tunjangan, insentif, sedangkan variabel kinerja dengan indikator pengkajian, diagnose,

perencanaan, implementasi dan evaluasi. Metode analisis yang digunakan adalah uji t dan uji F dengan menggunakan analisis regresi berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Dari hasil olah data diperoleh tabel korelasi seperti yang tampak pada tabel 1 dibawah ini. Terlihat bahwa variabel kompetensi dan reward berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kompetensi memiliki korelasi paling dominan terhadap peningkatan kinerja perawat sebesar 0.681 sedangkan reward memiliki korelasi sebesar 0.410.

Tabel 1. Correlation

		Kinerja	Kompetensi	Reward
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,681	,410
	Kompetensi	,681	1,000	,295
	Reward	,410	,295	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,000
	Kompetensi	,000	.	,007
	Reward	,000	,007	.
N	Kinerja	70	70	70
	Kompetensi	70	70	70
	Reward	70	70	70

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,716 ^a	,512	,498	,85961	,512	35,171	2	67	,000

a. Predictors: (Constant), Reward, Kompetensi

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 3. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	1,109	1,059		1,047	,299			
1 Kompetensi	,649	,094	,614	6,871	,000	,681	,643	,586
Reward	,242	,094	,229	2,568	,012	,410	,299	,219

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 2 menggambarkan bahwa variabel kompetensi dan reward secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Ini dibuktikan dengan adanya nilai f hitung > nilai f tabel ($35,171 > 3.13$). R square menunjukkan bahwa kompetensi dan reward berpengaruh terhadap kinerja perawat sebesar 0,512 atau 51,2%, selebihnya 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sedangkan Tabel 3 terlihat bahwa kompetensi dan reward secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kompetensi dengan t hitung sebesar $6,817 > 1,66$ (t tabel), dan reward dengan t hitung $2,568 > 1,66$ (t tabel).

Selanjutnya berdasarkan tabel 3 diperoleh formulasi

$$Y = 1,109 + 0,649 X_1 + 0,242 X_2$$

1. Konstanta sebesar 1.109 artinya jika kompetensi dan reward adalah 0 maka kinerja perawat (Y) sebesar 1,109.
2. Jika kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja perawat akan mengalami peningkatan sebesar 0,649 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Jika reward mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja perawat akan mengalami peningkatan sebesar 0,242 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Pembahasan

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat RSUD Kab. Majene

Dari hasil data ditemukan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Kab. Majene dengan t hitung $< t$ tabel, $6,817 > 1,66$. Kompetensi (pengetahuan, keterampilan kognitif, kepribadian) bagi perawat di tatanan pelayanan Kesehatan seperti rumah sakit merupakan salah satu komponen penting dalam upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang ada. Dari penelitian ini dapat dikatakan bahwa kepuasan pasien sangat berpengaruh terhadap bagaimana cara perawat menerapkan kompetensi keperawatan. Untuk itu, penting bagi seorang perawat memiliki kompetensi khusus dan menerapkannya dengan baik supaya dapat menerima pelayanan yang terbaik dari perawat. Berdasarkan fenomena yang terjadi di RSUD Kab. Majene, maka sangat penting bagi seorang atasan perawat untuk meninjau kompetensi perawat yang dapat dilakukan dengan cara pengujian kompetensi secara berkala oleh pihak rumah sakit. Selanjutnya, perawat juga harus sadar akan pentingnya kompetensi dan mau belajar terus menerus untuk meningkatkan keterampilan dalam asuhan keperawatan, misalnya perawat dapat mengikuti pelatihan dan seminar mengenai keperawatan. Apabila perawat RSUD Kab. Majene memiliki kompetensi yang mumpuni dan dibarengi dengan penerapan yang baik, maka pasien akan merasa puas dengan perawatan yang diberikan sehingga secara langsung ini akan berdampak pada peningkatan kinerja RSUD Kab. Majene secara langsung. Bukan tidak mungkin kalau derajat kesehatan juga akan meningkat karena pasien puas terhadap kinerja perawat sehingga tidak adanya rasa takut untuk dirawat di rumah sakit ini.

Perawat merupakan alat vital penting dalam pelayanan kesehatan masyarakat karena tanpa bantuan perawat maka pelayanan kesehatan akan mustahil berjalan dengan baik. Pengetahuan, keterampilan kognitif, dan kepribadian perlu terus diperbaharui guna mencapai peningkatan kinerja dan pelayanan kesehatan khususnya RSUD Kab. Majene. Selain itu Kompetensi merupakan tingkat kinerja yang meliputi kemampuan membuat rencana keperawatan, mampu asuh klien dengan diagnosa prioritas, melakukan evaluasi terhadap tindakan yang telah dilakukan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhtiali, M. H, dkk (2022) Laksana, I. G. D., & Mayasari, N. M. D. A. (2021), Susilowati, Y, dkk (2020), Pujiati, E., & Affandi, H. D. A. (2018), dan Suharyoku, S. (2016). Kompetensi perawat merupakan bagian dari pelayanan kesehatan yang sangat mendukung proses pemulihan kesehatan pasien yang dirawat di RSUD Kab. Majene, dan kompetensi perawat juga akan mencerminkan mutu pelayanan kesehatan yang akan membawa persepsi kepuasan pasien dan peningkatan kinerja Rumah Sakit.

Pengaruh reward terhadap kinerja perawat RSUD Kab. Majene

Hasil analisis data pada tabel 3 memperlihatkan bahwa reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Kab. Majene dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,568 > 1,66$) Hal ini berarti bahwa reward yang tinggi akan meningkatkan kinerja perawat. Dari gambaran

fenomena pendahuluan didapatkan bahwa belum optimalnya tingkat penyelesaian keluhan pasien selain disebabkan karena kurangnya kompetensi, hal ini dipicu dengan adanya reward yang selama ini diterima oleh perawat dari Rumah Sakit. Perawat merupakan “The Caring Profession” mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit, karena pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibandingkan dengan layanan lainnya. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja di perusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar objektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan, karena jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan tertinggi, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai kinerja pada tingkat lebih tinggi. Peneliti berasumsi reward merupakan salah satu faktor penunjang dalam keberhasilan kinerja perawat di rumah sakit. Tentunya hal tersebut dapat tercipta apabila rumah sakit bisa memberikan reward kepada setiap perawat sesuai dengan kinerjanya. Di RSUD Kab.Majene reward terlihat belum optimal berdasarkan hasil uji statistik didapatkan pengaruh cukup signifikan. Untuk itu rumah sakit perlu menambah memperimbangan kembali reward yang bisa diberikan kepada perawat yang berprestasi dalam pelayanan keperawatan. Sejalan dengan pendapat Gibson (1997) dalam Nursalam (2016), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah faktor organisasi. Dalam faktor organisasi terdapat reward yang mempunyai peranan penting dalam menciptakan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Febrianti. (2014) dengan judul Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja didapatkan bahwa reward mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Begitu pula dengan penelitian Kurniawaty, K., & Yasin, N. A. (2022), Habibi, A.,dkk (2022), Sabebeen, M. Y. S., & Nainggolan, S. S. (2022) bahwa reward merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan pasti.

4. Kesimpulan

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa kompetensi dan reward sangat diperlukan oleh perawat di RSUD Kab. Majene dalam meningkatkan kinerja mereka. Peran kompetensi penting bagi seorang perawat karena dengan kompetensi yang memadai maka tugas dan tanggung jawab seorang perawat akan bisa terpenuhi dengan baik, disebabkan karena pelayanan jasa yang merupakan tugas pokok seorang perawat hanya bisa diberikan jika perawat berkompeten mulai dari pendidikan, pengetahuan, keterampilan kognitif, kepribadian. Meningkatkan kompetensi melalui pendidikan formal dan informal, pelatihan, seminar dan uji kompetensi harus terus diberikan oleh perawat agar kompetensi para perawat bisa terus terupdate. Sedangkan reward merupakan salah satu pendorong semangat atau motivasi perawat dalam memberikan kinerja terbaik mereka. Memperhatikan reward yang baik untuk perawat merupakan hal yang penting mengingat tugasnya dalam bentuk pelayanan jasa dalam waktu 24 jam. Sistem reward yang sesuai, promosi, tunjangan dan insentif sebaiknya diberikan sesuai dengan pelayanan optimal dari para perawat.

Referensi

- Ahmad Faizin dan Winarsih. (2008). *Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali*. Berita Ilmu Keperawatan .I(3)
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Dewi Lina. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 14(1)
- Dwi Nurhayati, Tutik sri Haryati (2014). *Pengetahuan dan Sikap perawat terhadap kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit*.

- Febrianti, S. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja. Universitas Brawijaya.
- Habibi, A., Humairoh, S., Ahmad, S. N. A., Hasan, R., & Nurfadillah, N. (2022). Hubungan Reward Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Sitanala Tahun 2020. *Jurnal JKFT*, 6(2), 73-82.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha (2008). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Ikhsan Kadir (2014). Profesional Perawat Rumah Sakit, Zipatama Publisher: Surabaya
- Kurniawaty, K., & Yasin, N. A. (2022). Reward System For Employee Creativity. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 142-147.
- Laksana, I. G. D., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 192-200.
- Mahmud, M., Rais, M., & Anwar, D. R. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming Kabupaten Bone. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 2(1), 65-74.
- Magdalena, M., Echdar, S., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 47-52.
- Mukhtiali, M. H., Yasin, N. A., & Nurdin, J. (2022). Effect Of Work Discipline, Motivation And Competence On Employee Performance At PT. Pelindo IV Makassar Branch. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 4(1), 277-284.
- Nursalam. (2016). Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan. Edisi 5. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* : Jakarta: Salemba Medika
- Prihadi, Syaiful F., (2004). *Assessment Centre Jakarta: Identifikasi, pengukuran dan Pengembangan Kompetensi* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Pujiati, E., & Affandi, H. D. A. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum (RSU) Avisena Cimahi* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Potter, P.A, Perry,. 2005. *A.G.Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses, dan Praktik*. Edisi 4. Volume 2. Jakarta:EGC.2005
- Susilowati, Y., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat The Effect Of Competency, Communication, Organizational Culture And Training On Nurse Performance. *DIMENSI*, 9(3), 397-411.
- Suharyoko, S. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Pemangkat. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 4(3).
- Sabegeben, M. Y. S., & 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), 76-79.
- Sulistiyowati, Endah,.(2012).. *Implementasi Kurikulum Pendidikan Karakter*. Yogyakarta. Citra Aji Parama.

Wirakristama, Richardus Chandra, Suharnomo. (2011). Analisis Konflik Peran Ganda (Work-Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Nyonya Meneer Semarang Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel intervening. Universitas Diponegoro. Semarang.



Published by Journal of Applied Management and Business Research | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License. Copyright @2022 by the Author(s).