

**HUBUNGAN PEMBERIAN *REWARD* DENGAN MOTIVASI
PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT PINNA
TAMBUN BEKASI TAHUN 2023**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

ROSIDATUL HUSNA

NPM 19.156.01.11.063

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN (S1)
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MEDISTRA
INDONESIA**

2023

**HUBUNGAN PEMBERIAN *REWARD* DENGAN MOTIVASI PERAWAT
PELAKSANA DI RUMAH SAKIT PINNA TAMBUN BEKASI TAHUN
2023**

SKRIPSI

Sebagai Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Keperawatan (S.Kep)
Pada Program Studi Ilmu Keperawatan (S1)
STIKes Medistra Indonesia



**Disusun Oleh :
ROSIDATUL HUSNA
NPM 19.156.01.11.063**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN (S1)
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MEDISTRA INDONESIA**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

**HUBUNGAN PEMBERIAN *REWARD* DENGAN MOTIVASI PERAWAT
PELAKSANA DI RUMAH SAKIT PINNA TAMBUN BEKASI TAHUN
2023**

SKRIPSI

**DISUSUN OLEH :
ROSIDATUL HUSNA
NPM 19.156.01.11.063**

**Skripsi ini Telah Disetujui
Tanggal 25 Bulan Juli Tahun 2023**

Pembimbing

**Kiki Deniati, S.Kep.Ns.,M.Kep
NIDN. 0316028302**

**Mengetahui,
Kepala Program Studi Ilmu Keperawatan (S1)
STIKes Medistra Indonesia**

**Kiki Deniati, S.Kep.Ns.,M.Kep
NIDN. 0316028302**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Rosidatul Husna
NPM : 19.156.01.11.063
Program Studi : Ilmu Keperawatan
Judul Skripsi : Hubungan Pemberian *Reward* Dengan Motivasi Perawat
Pelaksana Di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi
Tahun 2023

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep) pada Program Studi Ilmu Keperawatan (S1), Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Medistra Indonesia

DEWAN PENGUJI

Ketua Tim Penguji :
Kiki Deniati, S.Kep.Ns.,M.Kep (.....)
NIDN. 0316028302

Pembimbing :
Kiki Deniati, S.Kep.Ns.,M.Kep (.....)
NIDN. 0316028302

Anggota Tim Penguji :
Lisna Agustina, S.Kep.Ns.,M.Kep (.....)
NIDN. 0404088405

Mengetahui

Wakil Ketua I Bidang Akademik
STIKes Medistra Indonesia

Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan (S1)
STIKes Medistra Indonesia

Puri Kresnawati, SST.,M.KM
NIDN. 0309049001

Kiki Deniati, S.Kep.Ns.,M.Kep
NIDN. 0316028302

Disahkan,
Ketua STIKes Medistra Indonesia

Dr. Lenny Irmawaty SST, M.Kes
NIDN. 0319017902

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Nama : Rosidatul Husna
NPM : 19.156.01.11.063
Program Studi : S1 Keperawatan
Judul Skripsi : Hubungan Pemberian *Reward* Dengan Motivasi Perawat
Pelaksana Di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi Tahun 2023

Menyatakan dengan sebelumnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilan alih tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran sendiri. Adapun jika mengutip dari sumber lain saya sudah mencantumkan dengan jelas terkait nama sumber yang telah saya kutip. Apabila dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiplak. Maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan sendiri

Bekasi, 20 Juli 2023

Yang membuat pernyataan

Rosidatul Husna
NPM. 19.156.01.11.063

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa kesehatan fisik dan mental, maka penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan judul "Hubungan Pemberian *Reward* dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi Tahun 2023". Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana keperawatan (S.Kep) pada Program Studi Ilmu Keperawatan (SI) STIKes Medistra Indonesia.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala hormat dan kerendahan hati menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada :

1. Allah SWT dengan Rahmat-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Usman Ompusunggu S.E, selaku Pembina Yayasan Medistra Indonesia.
3. Saver Mangandar Ompusunggu, SE, selaku Ketua Yayasan Medistra Indonesia.
4. Dr. Lenny Irmawaty Sirait, SST, M.Kes, selaku Ketua STIKesMedistra Indonesia.
5. Puri Kresna Wati, SST., M.KM, selaku Wakil Ketua I Bidang Akademik STIKes Medistra Indonesia.
6. Farida Banjamahor, S.H, selaku Wakil Ketua II Bidang Administrasidan Umum STIKes Medistra Indonesia.
7. Hainun Nisa SST., M.Keb, selaku Wakil Ketua III BidangKemahasiswaan dan Alumni STIKes Medistra Indonesia.

8. Kiki Deniati, S.Kep., Ns., M.Kep, selaku Kepala Program Studi SI Ilmu Keperawatan STIKes Medistra Indonesia (SI) dan Pendidikan Profesi Ners serta selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Rotua Suriyani S, M.Kes, selaku Koordinator Mata Kuliah Skripsi.
10. Nurti Yunika K Gea, S.Kep., Ns,M.Kep.A selaku Wali Kelas 4B Ilmu Keperawatan yang telah membimbing, memberi masukan serta arahan selama proses akademik.
11. Seluruh Dosen dan Staff STIKes Medistra Indonesia yang turut membantu memberikan banyak ilmu, masukan dan arahan selama proses pendidikan.

Dalam hal ini penulis menyadari, bahwa penyusunan Skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka kepada para pembaca khususnya Mahasiswa Program Studi SI Ilmu Keperawatan jika ada kesalahan dalam penulisan Skripsi ini, penulis mohon kesediaannya untuk memberikan kritik dan saran, serta motivasi yang membangun. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan umumnya bagi para pembaca.

Bekasi, 20 Juli 2023

Penulis

Rosidatul Husna

ABSTRAK

Hubungan Pemberian *Reward* Dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi Tahun 2023

Rosidatul Husna¹, Kiki Deniati², Lisna Agustina³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Medistra Indonesia

²Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Medistra Indonesia

³Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Medistra Indonesia

rosidatulhusna7@gmail.com, bundacadir@gmail.com, lisna.agustina01@gmail.com

Latar Belakang : Pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat sangat mempengaruhi mutu asuhan keperawatan dalam rangka mencapai tingkat kesehatan yang optimal. Mutu asuhan keperawatan yang baik dapat dicapai jika motivasi kerja perawat tinggi. Adanya *reward* akan menimbulkan semangat untuk bekerja. Sehingga jika perawat sudah merasakan semangat tersebut dari dalam dirinya maka akan ada motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan menunjukkan kinerja terbaik saat bekerja. Dengan pemberian *reward* dengan tujuan untuk menjaga motivasi para pegawai tersebut agar selalu dalam keadaan yang baik, sehingga kualitas pelayanan rumah sakit semakin meningkat.

Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui Hubungan Pemberian *Reward* dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi

Metode Penelitian : Metode dalam penelitian ini menggunakan rancangan penelitian *Cross Sectional* dengan teknik pengambilan sampel *total sampling* serta menggunakan kuesioner melalui *google form* kepada 47 responden Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi. Penelitian ini menggunakan uji statistik *chi-square* untuk mengetahui adanya hubungan dari kedua variable.

Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil analisis uji *chi-square* dengan nilai $p=0,001$ ($p<0,005$) sehingga dinyatakan H₀ ditolak.

Kesimpulan : Ada hubungan pemberian *reward* dengan motivasi perawat pelaksana di rumah sakit Pinna Tambun Bekasi tahun 2023

Kata Kunci : Perawat, *reward*, motivasi kerja

ABSTRACT

The Relationship Between Rewarding and Executive Nurse Motivation at Pinna Tambun Bekasi Hospital in 2023

Rosidatul Husna¹, Kiki Deniati², Lisna Agustina³

¹Indonesian Medistra Collage of Health Sciences

²Indonesian Medistra Collage of Health Sciences

³Indonesian Medistra Collage of Health Sciences

rosidatulhusna7@gmail.com, bundacadir@gmail.com, lisna.agustina01@gmail.com

Background: Nursing services provided by nurses greatly affect the quality of nursing care in order to achieve optimal health levels. A good quality of nursing care can be achieved if the nurse's work motivation is high. The existence of a reward will raise the spirit to work. So if the nurse already feels this enthusiasm from within herself, there will be motivation to increase productivity and show the best performance at work. By giving rewards with the aim of maintaining the motivation of these employees to always be in good condition, so that the quality of hospital services is increasing.

Research Objectives: To find out the relationship between giving rewards and the motivation of implementing nurses at Pinna Tambun Bekasi Hospital

Research Methods: The method in this study used a cross sectional research design with a total sampling technique and used a questionnaire via google form to 47 respondents at Pinna Tambun Bekasi Hospital. This study uses the chi-square statistical test to determine the relationship between the two variables.

Research Results: Based on the results of the chi-square test analysis with a value of $p = 0.001$ ($p < 0.005$), it is stated that H_0 is rejected.

Conclusion: There is a relationship between giving rewards and the motivation of implementing nurses at the Pinna Tambun Bekasi hospital in 2023

Keywords: Nurse, reward, work motivation

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR SKEMA.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
1. Tujuan Umum.....	6
2. Tujuan Khusus.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis.....	7
E. Relevansi Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Teori.....	10
1. Sistem Reward.....	10
B. Kerangka teori.....	30
C. Kerangka konsep.....	31
D. Hipotesis.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	32
A. Jenis dan Rancangan Penelitian.....	32
B. Populasi dan Sampel.....	32
C. Ruang Lingkup Penelitian.....	33

D. Variabel Penelitian.....	34
E. Definisi Operasional	35
F. Jenis Data	35
G. Teknik Pengumpulan Data	36
H. Instrumen Penelitian	37
I. Pengolahan Data	39
J. Analisis Data	42
K. Etika Penelitian	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	46
B. Hasil Penelitian	48
C. Pembahasan Hasil.....	50
D. Keterbatasan Peneliti	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Relevansi Penelitian	7
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	34
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	35
Tabel 3. 3. Coding Data Demografi Jenis Kelamin.....	40
Tabel 3. 4. Coding Data Demografi Pendidikan Terakhir	40
Tabel 3. 5. Coding Data Demografi Lama Masa Kerja Responden	40
Tabel 3. 6.Coding Data Hasil Ukur	40
Tabel 3. 7. Coding Data Kuesioner.....	41
Tabel 4. 1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Pemberian Reward di Rs Tambun Bekasi	48
Tabel 4. 2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Motivasi Perawat di Rs Pinna Tambun Bekasi	48
Tabel 4. 3. Hubungan Pemberian Reward dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Tahun 2023	49

DAFTAR SKEMA

Skema 2. 1. Kerangka Teori.....	30
Skema 2. 2. Kerangka Konsep	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kegiatan Bimbingan Proposal Skripsi	63
Lampiran 2 Surat Studi Pendahuluan	67
Lampiran 3 Surat Balasan Studi Pendahuluan	68
Lampiran 4 Dokumentasi Sidang Proposal Skripsi	69
Lampiran 5 Master Tabel	70
Lampiran 6 Hasil Uji Univariat	72
Lampiran 7 Hasil Uji Bivariat	73
Lampiran 8 Surat Permohonan Penelitian.....	75
Lampiran 9 Surat Balasan Pelaksanaan Penelitian.....	76
Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian.....	77
Lampiran 11 Dokumentasi Sidang Akhir	78
Lampiran 12 Kuesioner.....	79
Lampiran 13 Persetujuan Seminar Proposal Penelitian Skripsi	85
Lampiran 14 Persetujuan Melaksanakan Ujian Hasil Skripsi	86
Lampiran 15 Halaman Persembahan	87
Lampiran 16. Biografi Peneliti	88

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi yang semakin berkembang menuntut peningkatan kualitas dalam segala bidang, termasuk bidang kesehatan. Suatu bentuk pelayanan kesehatan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat ialah rumah sakit. Rumah sakit menyediakan berbagai pelayanan kesehatan meliputi pelayanan medis, penunjang medis, pelayanan keperawatan dan kebidanan, serta pelayanan non medis (Permenkes, 2020).

Layanan kesehatan akan terus-menerus mengalami perubahan, bukan saja dalam hal teknologi dan prosedur layanan kesehatan yang digunakan tetapi juga dalam organisasinya yang begitu rumit. Perubahan itu perlu dilakukan secara berkesinambungan serta menyeluruh. Yang terpenting lagi, harapan pasien dan masyarakat terhadap layanan kesehatan itu sendiri akan selalu berubah (Trisantoro, 2018).

Kondisi yang terjadi di Indonesia masih banyak yang mengeluhkan adanya pelayanan keperawatan yang kurang optimal. Banyak pasien yang mengeluhkan perawat kurang ramah dan perawat lambat dalam menangani keluhan pasien. Keperawatan menjadi salah satu profesi dibidang kesehatan yang mempunyai kontribusi terhadap kualitas pelayanan di rumah sakit (Vera, 2018).

Rumah sakit adalah institusi medis yang penting bagi masyarakat. Keberadaannya sangat penting karena rumah sakit merupakan penyedia jasa kesehatan bagi masyarakat. Semakin pesat era globalisasi membuat persaingan antar rumah sakit menjadi semakin ketat. Terdapat 6 sumber daya manajemen

utama yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan diantaranya, modal, sumber daya manusia, dana, bahan, metode dan mesin. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting dalam menentukan keberhasilan. Dalam hal ini rumah sakit sangat bergantung pada kemampuan, keahlian, serta profesionalitas dari tenaga kesehatan maupun non-kesehatan (Rini Astuti, 2018).

Tenaga kesehatan adalah orang yang berdedikasi di bidang kesehatan, memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan bidang kesehatan, dan untuk jenis tertentu berwenang menyelenggarakan kegiatan kesehatan. Tenaga kesehatan terdiri dari tenaga medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisian medis (Fadhillah et al., 2019)

Keperawatan merupakan profesi yang memberikan pelayanan asuhan keperawatan dan berinteraksi langsung dengan banyak orang dan klien (Abdurrah et al., 2022). Perawat juga merupakan salah satu tenaga kesehatan yang paling sering kontak dengan pasien dibandingkan dengan komponen tenaga kesehatan lainnya. Perawat memiliki peran penting karena selama kurang lebih 24 jam perawat selalu berhubungan dan berinteraksi dengan pasien. Perawat seperti tulang punggung sistem kesehatan apapun dan dimanapun (Dwi & Santoso, 2021)

Pelayanan keperawatan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Pelayanan keperawatan yang diberikan oleh seorang perawat sangat mempengaruhi mutu

asuhan keperawatan yang diterima oleh pasien dalam rangka mencapai tingkat kesehatan yang optimal. Mutu asuhan keperawatan yang baik dapat dicapai jika motivasi kerja perawat tinggi.(SOFYATI, 2020).

Reward adalah bentuk penghargaan yang terkait dengan kinerja karyawan dalam bentuk uang atau imbalan berbasis kinerja dalam suatu organisasi. Semakin tinggi prestasi maka akan semakin besar pula reward yang diberikan. Selain *reward*, ada juga kebutuhan untuk kursus pelatihan bagi perawat. Pelatihan ini berfokus pada kompetensi perawat dalam melakukan pekerjaannya. Pelatihan tersebut memberikan bekal kepada perawat untuk lebih meningkatkan keterampilan dan kinerjanya dalam memberikan pelayanan medis yang sangat baik kepada masyarakat, sehingga reward pada perawat dapat meningkatkan kinerja serta menjadikan motivasi untuk perawat melakukan yang terbaik di setiap tindakan (Maria Yuliantina Susanti Sabebeben, 2022).

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

Adanya *reward* akan menimbulkan gairah dan semangat untuk bekerja. Sehingga jika perawat sudah merasakan gairah dan semangat tersebut dari dalam dirinya, otomatis karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan menunjukkan kinerja terbaik saat bekerja. Hal tersebut akan sangat baik dampaknya bagi rumah sakit, karena perawat yang produktif akan dapat membantu rumah sakit untuk mencapai tujuan. Terdapat pengaruh antara *reward* terhadap motivasi kerja. Dari hasil kajian empiris, dibuktikan bahwa intrinsik *reward* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Winangsih, 2017).

Menurut hasil penelitian Widuri dkk (2022), diperoleh hasil bahwa pemberian *reward* adalah tinggi, sebagian besar atau sebesar 90 % memiliki motivasi kerja sedang. Pada kelompok responden yang menilai bahwa pemberian *reward* adalah sedang, sebagian besar atau sebesar 55,7% memiliki motivasi tinggi. Adapun pada kelompok yang menilai bahwa pemberian *reward* adalah rendah, sebagian besar atau sebesar 65,5% memiliki motivasi sedang. Berdasarkan penelitian tersebut, perawat merasa bahwa *reward* yang mereka dapatkan dianggap lebih rendah dari tempat lain dan dianggap kurang. Hal ini menjadi pengaruh terhadap motivasi kerja perawat di rumah sakit tersebut. Beberapa penelitian yang sama, namun penelitian ini meneliti dengan subjek yang lebih banyak meliputi perawat rawat inap.

Berdasarkan studi pendahuluan secara wawancara dan observasi yang dilakukan pada bulan februari terhadap 5 perawat pelaksana mengungkapkan bahwa *reward* dari Rumah Sakit dapat memotivasi kerja perawat, sekalipun di

Rumah Sakit sudah diberlakukan pemberian *reward*, akan tetapi perawat masih mengeluhkan bahwa *reward* yang diberikan masih belum optimal, seperti yang diungkapkan oleh perawat pelaksana tersebut menyatakan bahwa *reward* yang diberikan tidak berdasarkan jenjang karir perawat, beban kerja maupun lama kerja. *Reward* diberikan sama rata berdasarkan pendapatan Rumah Sakit di setiap bulannya. Hasil wawancara tersebut tidak senada dengan hasil wawancara terhadap kepala Bidang Keperawatan, beliau menyebutkan bahwa *reward* diberikan setiap bulan berdasarkan lama kerja, beban kerja yang ditanggung. Dari uraian latar belakang dan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pemberian *reward* terhadap motivasi perawat pelaksana dengan judul “Pemberian *Reward* dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi”.

B. Rumusan Masalah

Perawat memiliki peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan dirumah sakit, rumah sakit selalu ingin memiliki tenaga kerja yang berkualitas yang dapat memberikan kontribusi secara optimal guna tercapainya tujuan rumah sakit untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan bermutu, pemberian *reward* berupa insentif diyakini dapat meningkatkan daya dorong dan semangat untuk bekerja. Kerja perawat diyakini sangat menentukan terbentuknya kepuasan pasien yang berdampak besar terhadap mutu pelayanan keperawatan, namun belum semua rumah sakit mampu menciptakan suasana yang memotivasi dan meningkatkan produktivitas. Sesuai dengan latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu “Apakah terdapat

hubungan antara Pemberian *Reward* dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui Hubungan Pemberian *Reward* dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui distribusi frekuensi Pemberian *Reward* pada Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi.
- b. Untuk mengetahui distribusi frekuensi Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi.
- c. Untuk menganalisis Hubungan Pemberian *Reward* dan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan sebagai referensi untuk penelitian keperawatan yang berkaitan dengan hubungan antara pemberian *reward* dengan motivasi pada perawat. Selain itu penelitian ini juga dapat menjadi pembuktian bahwa terdapat hubungan antara pemberian *reward* dengan motivasi pada perawat.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Rs Pinna Tambun

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau informasi bagi pihak manajemen untuk perbaikan sistem *reward* Rumah Sakit Pinna Tambun di masa yang akan datang, sehingga akan memberikan pengaruh bagi peningkatan motivasi perawat menjadi lebih baik.

b. Responden

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi pada perawat di Rumah Sakit Pinna Tambun sehingga menambah pengetahuan dan wawasan tentang pemberian *reward* beserta dampak negatifnya.

c. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti permasalahan yang terkait dengan penelitian ini.

E. Relevansi Penelitian

Tabel 1. 1. Relevansi Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul/tahun	Tahun	Hasil
1	Gustri Ningsih	Hubungan System <i>Reward</i> Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun	2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa didapatkan hubungan yang signifikan antara system <i>reward</i> dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Sijunjung, dimana Hasil data menunjukkan bahwa pemberian <i>reward</i> pada perawat di RSUD Sijunjung dalam kategori baik ditunjukkan dengan hasil presentase (56,6%) sebanyak 30 responden. Hasil data untuk kepuasan kerja perawat dalam

			kategori puas dengan hasil presentase (66,0%) sebanyak 35 responden dengan nilai p value = 0,001.	
2	Alpan Habibi, Syifa Humairoh, Shieva Nur Azizah Ahmad, Roswita Hasan, Nila Nurfadillah	Hubungan <i>Reward</i> Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Sitanala Tahun	2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa didapatkan hubungan yang signifikan antara reward dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Sitanala, dengan sampel yang digunakan adalah 30 perawat di Rumah Sakit Dr. Sitanala. Hasil penelitian menggunakan Chi Square Test yang menunjukkan hasil p-Value 0,020.
3	Maria Yuliantina Susanti Sabebeen, Sutrisari Sabrina Nainggolan	Hubungan Pelatihan dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin	2022	Hasil penelitian menunjukkan bahwa didapatkan hubungan yang signifikan antara reward dengan kinerja perawat, dengan pengambilan sampel menggunakan random sampling sebanyak 74 orang perawat yang bekerja di ruang rawat inap dan bersedia menjadi responden. Analisa data menggunakan analisa univariat dan bivariat. Uji yang digunakan adalah uji chi square dengan nilai $p \leq 0,05$. Hasil uji statistik menggunakan chi square didapatkan ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja perawat (p-value 0,002).
4	Linda Sari Dewi1, Tri Niswati Utami , Masnelly Lubis	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Sri Pamela	2021	Analisis data menggunakan chi-square dan regresi logistik berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi ($p=0,023$), motivasi ($p=0,029$) dan imbalan ($p=0,004$) berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela. Variabel imbalan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela.

5					
	Aditiya Puspanegara, Nurazizah, Nur Wulan, Merissa Laora Heryanto	Hubungan Kompetensi Perawat Manajer Dengan Motievasi Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center Tahun 2022	2022		Hasil rank spearman diperoleh nilai pvalue $0,000 < 0,05$ dan nilai $R = 0,690$. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi perawat manajer dengan motivasi kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center Tahun 2022.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Sistem Reward

a. Definisi Sistem *Reward*

Reward adalah bentuk pengakuan atas prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material maupun non material yang diberikan oleh suatu organisasi atau instansi kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi dan keberhasilan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian *reward* merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi.

Reward dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori yaitu *Intrinsic Reward* yang dapat berupa nilai positif atau kepuasan karyawan terhadap diri mereka sendiri untuk menyelesaikan tugas yang cukup sulit bagi mereka dan *Extrinsic Reward* meliputi penghargaan langsung dan penghargaan tidak langsung dan manfaat lainnya.

Menurut (Suak et al., 2017) *reward* yaitu : “Sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu”. Menurut (Kawulur et al., 2018) *reward* merupakan sesuatu yang kita berikan

kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita.

Sistem *reward* dibuat dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan disiplin kerja dan mengurangi ketidakhadiran karyawan, meningkatkan loyalitas, memberikan ketenangan, keamanan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis serta mengefektifkan pengadaan karyawan.

b. Jenis-jenis *Reward*/Penghargaan

1) Penghargaan finansial

Kompensasi finansial yaitu penghargaan atau imbalan tidak hanya mencakup pemberian upah atau gaji sebagai akibat pengangkatannya menjadi tenaga kerja sebuah organisasi. Pembagian system penghargaan seperti yang dikatakan (Anastasius Renda, 2020) dibagi menjadi dua kategorik yaitu terdiri dari kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*):

a) Langsung

Penghargaan langsung diantaranya adalah yang disebut gaji, insentif, bonus. Upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang tunai atau barang yang diterima pekerja untuk melakukan pekerjaannya, (Anastasius Renda, 2020). Upah/gaji

diartikan juga sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Dewan penelitian pengupahan mengartikan upah sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Fungsi upah adalah untuk menjamin kelangsungan kehidupan yang layak bagi manusia dan hasil produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditentukan oleh suatu perjanjian, undang-undang dan peraturan, yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (salary) atau upah mingguan setiap jam dalam bekerja (hourly wage) (Anastasius Renda, 2020)

b) Tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lain kepada para pekerja diluar gaji atau upah tetap, yang dapat berupa uang atau barang. Kompensasi tidak langsung juga dikatakan sebagai program penghargaan/kompensasi dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi/perusahaan. Misalnya THR, Tunjangan Hari Raya, pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti, dan lain-lain (Anastasius Renda, 2020)

2) Penghargaan non finansial

Penghargaan non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Sistem penghargaan non finansial memainkan peranan penting dalam pengembangan dan implementasi strategi imbalan keseluruhan. Berikutnya akan dijelaskan lebih lanjut mengenai sistem penghargaan non finansial berdasarkan (Anastasius Renda, 2020) yaitu:

a) Pencapaian

Kebutuhan staf manajerial membuat identifikasi tiga kebutuhan utama, yaitu pencapaian, kekuasaan, afiliasi, kebutuhan pencapaian didefinisikan sebagai keberhasilan kompetitif yang diukur berdasarkan standar keunggulan pribadi. Motivasi terhadap pencapaian ditingkatkan oleh organisasi dengan melalui proses seperti desain jabatan, manajemen kinerja, serta gaji yang dikaitkan dengan kompetensi dan keterampilan.

b) Pengakuan

Pengakuan merupakan salah satu motivator yang ampuh, orang ingin tahu bukan hanya seberapa baik dia telah mencapai sasarannya atau menjalankan pekerjaannya, tetapi juga seberapa baik penghargaan yang diterima atas pencapaiannya. Penghargaan harus diberikan secara tepat dan harus dihubungkan dengan pencapaian yang nyata. Penghargaan ini jangan hanya

disampaikan dalam bentuk pengakuan semata. Penghargaan non finansial, terutama bonus pencapaian yang disampaikan segera setelah prestasi diraih, merupakan simbol yang jelas atas pengakuan yang digabungkan dengan tunjangan berwujud. Ini merupakan cara penting untuk membuat proses penghargaan finansial dan non finansial bisa saling mendukung. Penghargaan biasa diberikan oleh manajer kepada anak buahnya yang telah memberinya saran, dan saran tersebut didengar dan dilaksanakan. Dan yang lebih penting, manajer mengakui kontribusi tersebut. Tindakan lain yang merupakan bentuk pengakuan mencakup promosi, penempatan pada proyek bergengsi, perluasan pekerjaan untuk memberinya lingkup pekerjaan yang lebih menarik dan menguntungkan, dan berbagai simbol status kebanggaan. Proses pengakuan dalam organisasi biasa diintegrasikan dengan penghargaan finansial melalui manajemen kinerja dan gaji untuk kinerja. Pengakuan biasa dimasukkan sebagai bagian utama nilai-nilai organisasi. Nilai-nilai ini biasa diperkuat dengan pendidikan, pelatihan dan pemulihan prestasi kerja.

c) Tanggung jawab

Orang dimotivasi dengan memberinya tanggung jawab yang lebih besar atas pekerjaan. Ini merupakan proses yang sangat esensial dalam pemberdayaan. Pemberian tanggung jawab sejalan dengan

konsep motivasi intrinsik yang didasarkan pada isi jabatan. Ini juga yang terkait dengan konsep fundamental bahwa individu termotivasi ketika diberi sarana untuk mencapai tujuannya. Karakteristik jabatan yang secara intrinsik memotivasi adalah:

- (1) Individu menerima umpan balik atas kinerjanya, lebih disukai apabila individu mengevaluasi sendiri kinerjanya dan menentukan umpan baik yang diperlukan.
- (2) Individu bertanggung bahwa untuk menjalankan pekerjaan secara efektif memerlukan kemampuan yang hebat.
- (3) Individu merasa biasa mengendalikan penetapan tujuan dan cara pencapaian tujuan dalam pekerjaannya. Memotivasi melalui peningkatan tanggung jawab biasa dilakukan dalam desain jabatan dan penggunaan proses manajemen kinerja.

d) Pengaruh

Orang termotivasi untuk mempengaruhi dan berkuasa. Selain mencari prestasi, para manajer terutama didorong untuk mendapatkan kekuasaan, walaupun mereka tetap memiliki kebutuhan afiliasi, seperti hubungan persabatan. Organisasi melalui kebijakan partisipasi biasa memotivasi orang dengan cara memberikan kesempatan untuk mengungkapkan gagasannya, kesempatan agar pandangannya tersebut.

e) **Pertumbuhan diri**

Pemenuhan diri sebagai “kebutuhan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan untuk menjadi”. Orang yang ambisius dan berkeyakinan tinggi akan mencari dan menemukan peluang untuk dirinya sendiri, meskipun organisasi telah menetapkan lingkup pertumbuhan dan pengembangan yang biasa disediakan Individu pada semua level organisasi, baik didorong oleh ambisi maupun tidak, mulai mengakui pentingnya untuk meningkatkan keterampilan dan terus menerus mengembangkan karirnya. Ini merupakan pengembangan falsafah berkelanjutan. Kini banyak orang beranggapan bahwa pelatihan merupakan bagian dari paket penghargaan, kesempatan belajar, mengikuti kursus atau program yang bergengsi serta peluang untuk mendapatkan ketrampilan baru, bisa menjadi motivator yang ampuh.

c. Tujuan *Reward*/Penghargaan

(Hasibuan, 2018) menyatakan tujuan dari pemberian penghargaan terhadap karyawan ialah:

- 1) Ikatan kerjasama dengan pemberian *reward* terjalinlah ikatan kerja sama antara manajer dan juga karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan manajer membayar penghargaan sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati.

- 2) Kepuasan kerja dengan penghargaan, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan- kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik sehingga memperoleh kepuasan dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif jika program penghargaan ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang memenuhi syarat untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi jika penghargaan yang diberikan cukup besar, manager akan dengan mudah memotivasi karyawannya.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Reward*

Menurut (Astuti et al., 2018) ,ada beberapa faktor yang mempengaruhi *reward* yaitu :

- 1) Konsistensi Internal (*Internal Consistency*) ditentukan melalui klasifikasi sulit atau mudahnya jenis pekerjaan yang ada dan pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Kompetisi Eksternal (*External Competitiveness*) membandingkan besaraan penghargaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dengan tujuan penghargaan yang diberikan mengandung nilai kompetitif bagi para pegawai sehingga akan menghindari adanya pegawai yang pindah ke perusahaan lain.
- 3) Kontribusi Karyawan (*Employee Contribution*) dapat dijadikan dasar sebagai penetapan besarnya penghargaan yang akan diberikan perusahaan.

4) Administrasi (*Administration*) merupakan aspek keempat yang menjadi faktor dalam pemberian penghargaan. Data yang berisi aspek perencanaan perusahaan anggaran yang tersedia, mengkomunikasikan dengan para manajer dan evaluasinya dapat dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan.

(Dwipasari, 2018) berpendapat bahwa, faktor yang mempengaruhi penghargaan terhadap karyawan adalah:

- a. Kejujuran
- b. Kedisiplinan
- c. Kesetiaan
- d. Kreativitas
- e. Kerjasama
- f. Kepemimpinan
- g. Kepribadian
- h. Kecakapan
- i. Tanggung jawab.

1. Motivasi

- a. Definisi motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *Moverc* yang artinya tenaga penggerak, tenaga penggerak atau gaya yang menyebabkan suatu tindakan tertentu. Dalam bahasa Inggris, kata *movere* biasanya identik

dengan motivasi, artinya menginspirasi, menciptakan motivasi atau menambah semangat. Motivasi dapat diartikan secara harfiah sebagai pemberian dorongan atau semangat kepada karyawan, karyawan bekerja berdasarkan motivasi. Motivasi berkaitan dengan maksud dan tujuan yang ingin dicapai. Secara umum, motivasi utama karyawan adalah menghasilkan uang, mengembangkan potensinya, menunjukkan diri, dan menuntut penghargaan (Agus Wijaya, 2017) .

Salah satu tugas seorang pemimpin ialah untuk memberikan inspirasi dan semangat kepada karyawan. Tujuan pemberian inspirasi ini adalah untuk mengingatkan bawahan agar memiliki semangat dan dapat mencapai hasil kerja yang diinginkan masyarakat.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi adalah usaha memobilisasi (merangsang) sumber daya untuk menghasilkan produktivitas dan semangat agar mendapatkan hasil terbaik perusahaan (Hasibuan, 2018). Ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan semangat karyawan dan kepuasan kerja.
- 2) Meningkatkan produktivitas staf.
- 3) Mempertahankan stabilitas karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan disiplin karyawan.
- 5) Mengefrktifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- 7) Meningkatkan loyalitas, kreaktifitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan.
- 10) Meningkatkan penggunaan alat dan bahan baku secara efektif.

Berdasarkan tujuan motivasi tersebut, motivasi digunakan untuk meningkatkan dan menggerakkan produktifitas kinerja karyawan dan kepuasan kerja agar para pegawai mampu berprestasi dalam melaksanakan pekerjaanya secara maksimal.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua faktor yaitu faktor internal yang disebabkan oleh pekerjaan dan faktor eksternal yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Motivasi internal adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal berperan sangat penting dalam menciptakan prestasi kerja atau kinerja yang optimal secara terus-menerus. Motivasi internal ini sendiri sebenarnya sudah terbentuk dalam diri seseorang seperti adanya keinginan seseorang untuk hidup, memiliki sesuatu yang diinginkan, memperoleh penghargaan dan pengakuan atas kerja keras yang dilakukan serta adanya keinginan diri untuk berkuasa atau menjadi atasan. Akan tetapi banyak hal yang dapat dilakukan atasan untuk meningkatkan motivasi internal dalam diri seseorang seperti memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang memberikan kerja secara optimal

dan diatas standar perusahaan, memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi serta memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan kepada karyawan yang berpotensi dan sebagainya(Jufrizen, 2017).

Motivasi external adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada didalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang mana dikendalikan oleh atasan atau manajer, seperti penghargaan kenaikan pangkat, tanggung jawab. Motivasi external juga faktor pengendalian yang dilakukan oleh manajer seperti pemberian gaji dan upah, lingkungan kerja dan kebijaksanaan perusahaan(Jufrizen, 2017).

d. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut (Azriel, 2018) bahwa ada dua jenis motivasi, yaitu :

- 1) Motivasi Positif berarti bahwa manajer memberi penghargaan (memberi insentif) kepada bawahan mereka dengan memberi penghargaan kepada mereka yang melebihi standar untuk pencapaiannya. Dengan pemberian motivasi yang berulang dipastikan moral bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya suka menerima hal-hal yang baik.
- 2) Motivasi Negatif artinya atasan dapat memberikan motivasi kepada bawahan dalam bentuk hukuman sesuai standar yang berlaku. Pengaruh motivasi negatif hanya meningkatkan motivasi kerja

bawahan dalam waktu dekat karna hanya takut pada hukuman, namun dapat berdampak negatif untuk waktu yang panjang.

Kedua motivasi antara motivasi positif dan motivasi negatif sama-sama memiliki kelebihan dan kekurangan, sebaiknya perusahaan dapat menggunakan kedua motivasi tersebut secara tepat dan seimbang. Motivasi yang bersifat positif lebih baik dipakai dalam jangka panjang, namun pada motivasi negatif hanya baik dipakai pada jangka waktu dekat saja(Azriel, 2018).

2. Perawat

a. Definisi Perawat

Perawat (*Nurse*) bermula dari bahasa latin *nurtrix* yang artinya keperawatan atau pemeliharaan. Perawat adalah orang (profesional) yang memiliki kemampuan, tanggung jawab dan kekuasaan untuk memberikan layanan keperawatan atau keperawatan pada berbagai tingkatan layanan keperawatan(Arifin, 2017).

Keperawatan adalah pekerjaan dengan fungsi otonom dan didefinisikan sebagai fungsi keperawatan profesional. Tugas perawat adalah memahami kebutuhan pasien dan membantu memenuhi kebutuhannya. Ini merupakan fungsi profesional, yaitu membantu mengidentifikasi dan menemukan kebutuhan mendesak pasien. Secara teoritis disiplin proses keperawatan mengandung unsur-unsur dasar yaitu perilaku pasien, respon perawat dan tindakan pengobatan untuk kepentingan pasien(Arifin, 2017).

Oleh karena itu, perawat adalah seseorang yang telah memperoleh pendidikan keperawatan serta mempunyai keahlian dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan bidang keilmuan yang dimilikinya, serta memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif dan profesional bagi pasien yang sehat dan sakit. Dan juga, perawat harus memenuhi persyaratan yaitu mampu merawat pasien dalam hal biologis, psikologis, sosial, dan spiritual.

b. Karakteristik Perawat

1) Umur

Kematangan jiwa seseorang biasanya dilihat dari tingkat umurnya. Hal yang sama berlaku juga dalam tindakan yang dilakukan seseorang yang mana lebih cenderung dapat mengatur emosional secara rasional. Maknanya dengan bertambahnya umur, di anggap seseorang dapat mempunyai sikap bertanggung jawab dengan segala tindakan dan pekerjaanya.

2) Jenis kelamin

Perbedaan gender bukanlah menjadi penghalang dan tolak ukur dalam kemampuan dan sikap konsisten bagi pria dan wanita juga dalam pemecahan masalah, keahlian, dorongan motivasi maupun kemampuan mempelajari hal baru.

3) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan menggambarkan tolak ukur untuk melihat kemampuan seseorang dalam menyikapi tanggung jawabnya hingga dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan maksimal.

4) Status perkawinan

Pegawai yang sudah menikah mempunyai tingkat keabsenan yang rendah, rendah juga dalam tingkat pengunduran diri serta puas dengan pekerjaannya apabila dibanding dengan pegawai yang belum menikah. Perkawinan mampu mendorong seorang pekerja untuk bisa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalankan, sehingga pegawai yang telah menikah menilai jika pekerjaan itu penting serta berharga.

5) Lama kerja

Apabila seorang pekerja telah bekerja dengan durasi waktu yang lama pada suatu pekerjaan, maka pekerja tersebut mempunyai tingkat kemungkinan yang rendah untuk melakukan pengunduran diri. Kepuasan dan waktu kerja mempunyai hubungan yang erat, yang mana jika seorang pegawai telah lama bekerja dalam sebuah perusahaan tidak bermakna mempunyai tingkat produktivitas yang optimal (Arifin, 2017).

c. Peran

Peran perawat adalah sebagai pelaksana pelayanan keperawatan, pengelola pelayanan keperawatan dan institusi pendidikan, sebagai

pendidik dalam keperawatan, peneliti dan pengembangan keperawatan. atau peran perawat adalah cara untuk menyatakan aktivitas perawat dalam praktek, dimana telah menyelesaikan pendidikan formalnya diakui dan diberi kewenangan oleh pemerintah untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab keperawatan secara profesional, sesuai dengan kode etik profesinya (Asmadi, 2019).

a. Peran Pelaksana

Memberikan pelayanan kesehatan kepada individu, keluarga dan masyarakat berupa asuhan keperawatan yang komprehensif meliputi pemberian asuhan pencegahan pada tingkat 1, ke 2 maupun yang ketiga, baik *direct/indirect*.

b. Peran Educator

Peran ini dilakukan untuk :

- 1) Meningkatkan tingkat pengetahuan kesehatan dan kemampuan klien mengatasi kesehatannya.
- 2). Perawat memberi informasi dan meningkatkan perubahan perilaku klien

c. Peran Sebagai Koordinator

Peran ini dilaksanakan dengan mengarahkan, merencanakan serta mengorganisasi pelayanan kesehatan dari tim kesehatan sehingga pemberian pelayanan kesehatan dapat terarah serta sesuai dengan kebutuhan klien.

d. Pengamat Kesehatan

Melaksanakan monitoring terhadap perubahan yang terjadi pada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat yang menyangkut masalah kesehatan melalui kunjungan rumah, pertemuan, observasi dan pengumpulan data.

Menurut Kusnanto, (2006: 82), peran perawat dapat dibagi menjadi 5 bagian yaitu :

a. Peran sebagai pelaksana kesehatan

Peran sebagai pelaksana yaitu keseluruhan kegiatan pelayanan masyarakat dalam mencapai tujuan kesehatan melalui kerjasama dengan tim kesehatan lainnya, dalam melaksanakan peran tersebut perawat perawat bertindak selaku : pemberi rasa nyaman, pelindung dan pembela, communicator, mediator, rehabilitator.

b. Peran sebagai pendidik

Memberi pendidikan dan pemahaman kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik di rumah, puskesmas dan masyarakat dilakukan secara terorganisir dalam rangka menanamkan perilaku sehat, seperti yang diharapkan dalam mencapai tingkat kesehatan yang optimal.

c. Peran sebagai administrasi

Perawat kesehatan masyarakat yang diharapkan dapat mengelola kegiatan pelayanan kesehatan puskesmas dan masyarakat sesuai

dengan beban tugas dan bertanggung jawab terhadap suatu permasalahan, mengambil keputusan dalam pemecah masalah, pengelolaan tenaga, membuat kualitas mekanis kontrol, dan bersosialisasi dengan masyarakat.

d. Peran sebagai konseling

Perawat kesehatan yang dapat dijadikan sebagai tempat bertanya individu, kelompok dan masyarakat untuk memecahkan berbagai permasalahan dalam bidang kesehatan dan keperawatan yang dihadapi dan akhirnya dapat membantu memberikan jalan keluar dalam mengatasi masalah kesehatan dan keperawatan yang dengan melibatkan sumber-sumber yang lain, misalnya keluarga.

e. Peran sebagai peneliti

Yaitu melakukan identifikasi terhadap fenomena yang terjadi di masyarakat yang dapat berpengaruh pada penurunan kesehatan bahkan mengancam kesehatan, selanjutnya penelitian dilaksanakan dalam kaitannya untuk menemukan faktor yang menjadi pencetus atau penyebab terjadinya permasalahan tersebut melalui kegiatan penelitian dalam praktek keperawatan.

d. Konsep Utama Keperawatan

Keperawatan mempunyai lima konsep utama seperti berikut (Arifin, 2017) :

1) Tanggung jawab perawat

Perawat bertanggung jawab untuk memberikan segala bantuan untuk para pasien yang membutuhkan pertolongan serta untuk memenuhi berbagai kebutuhannya, seperti rasa aman serta kenyamanan fisik saat memperoleh pengobatan.

2) Perawat wajib memahami secara benar profesi, tindakan perawat profesional yakni upaya yang dijalankan perawat dengan bebas serta penuh rasa tanggung jawab untuk memperoleh tujuan dalam menolong serta membantu para pasien.

3) Memahami perilaku pasien

Memahami perilaku para pasien yakni dengan melakukan observasi terhadap apa yang diungkapkan oleh pasien serta tindakan non verbal yang diperlihatkan pasien.

4) Reaksi segera

Reaksi ini mencakup ide, persepsi serta perasaan pasien serta perawat. Reaksi segera merupakan respon yang dilakukan secara langsung ataupun respon internal dari pihak perawat serta persepsi individu pihak pasien, pada perasaan serta pikiran.

5) Disiplin proses keperawatan

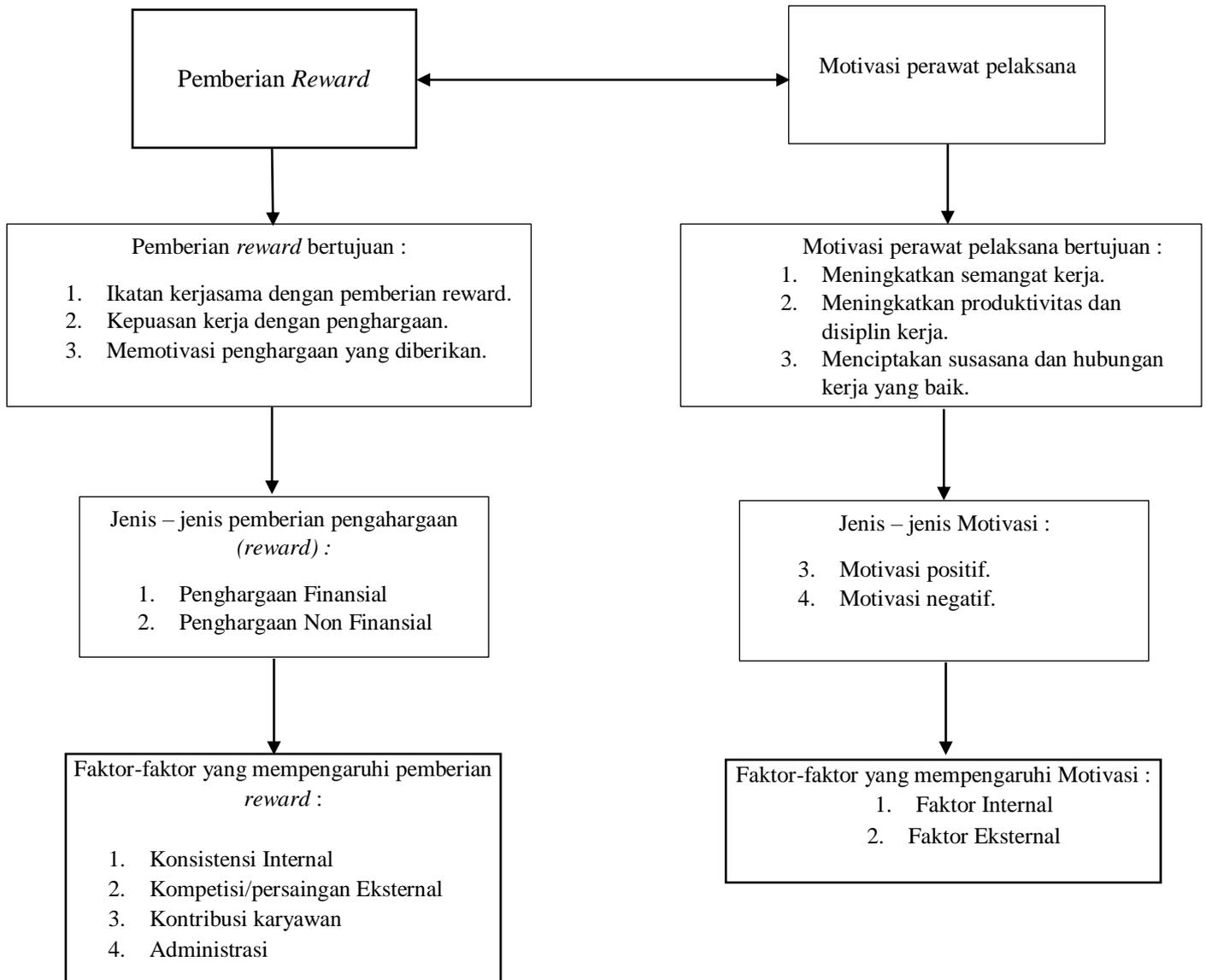
Sesama perawat memiliki proses intraksi penuh yang memiliki tahapan tahapan, seperti bagaimana intraksi antara perawat dan pasien, mengidentifikasi keperluan pasien dan membimbingnya agar mendapatkan penanganan yang tepat.

6) Kemajuan atau peningkatan

Peningkatan berarti berkembang, tidak sekedar melayani pasien tapi juga perawat diharapkan dapat mengarahkan pasien agar dapat melakukan hal yang produktif selama melakukan perawatan.

B. Kerangka teori

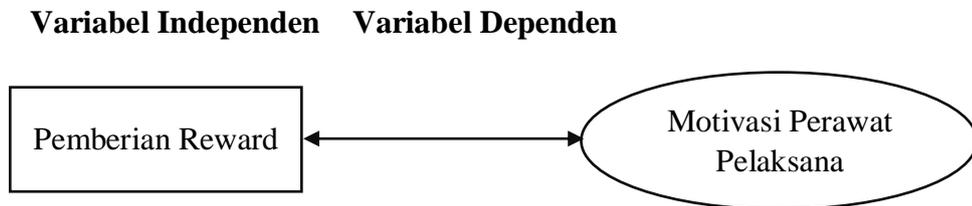
Skema 2. 1. Kerangka Teori

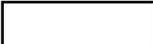


Sumber : (Anastasius Renda, 2020), (Hasibuan, 2018), (Astuti et al., 2018), (Jufrizen, 2017)

C. Kerangka konsep

Skema 2. 2. Kerangka Konsep



Keterangan :  : Variabel Independen

 : Variabel Dependen

- Variabel Independen merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen, yaitu Pemberian *Reward*.
- Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena variabel bebas, yaitu Motivasi Perawat Pelaksana.

D. Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban sementara yang selanjutnya dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan, berikut merupakan hipotesis yang digunakan:

Ho: Tidak ada hubungan antara Pemberian *Reward* dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menguraikan suatu fenomena berdasarkan data-data yang didapatkan. Desain dalam penelitian ini menggunakan Observasional Analitik dengan rancangan penelitian Cross Sectional. Cross Sectional adalah desain penelitian analitik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dimana variabel independen dan variabel dependen pengambilan datanya dilakukan secara bersamaan.

B. Populasi dan Sampel

(1) Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini merupakan keseluruhan jumlah subjek yang mempunyai kriteria tertentu yang sudah ditetapkan. Populasi dalam penelitian bisa berupa orang, benda, gejala ataupun wilayah (Nursalam, 2020). Berdasarkan data yang didapatkan peneliti, populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi berjumlah sebanyak 47 perawat.

(2) Sampel

Sampel terdiri atas bagian populasi terjangkau yang dapat dipergunakan sebagai subjek penelitian melalui sampling (Nursalam, 2020). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan sampel harus di ketahui populsi.

Sampel penelitian sebagai unit yang lebih kecil lagi adalah sekelompok individu yang merupakan dari populasi terjangkau dimana peneliti langsung mengumpulkan data atau melakukan pengamatan atau pengukuran pada unit ini. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang bertugas di ruang rawat inap Rumah Sakit Pinna, dengan jumlah 47 perawat.

1. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik atau cara yang ditetapkan peneliti untuk menentukan jumlah sampel dari populasi. Sampling merupakan suatu proses dalam menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi (Nursalam, 2020). Teknik sampling digunakan dalam penelitian ini adalah *Total Sampling* yang masuk pada instrumen *Non Probability Sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

C. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini mengenai Pemberin *Reward* dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi.

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari Oktober – Agustus 2023.

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian

Kegiatan	Oktober				November				Desember				April				Mei				Juli				Agst
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
Penelitian																									
Pengajuan Judul																									
Penulisan Proposal																									
Sidang Proposal																									
Penelitian																									
Sidang Hasil Penelitian																									
Submit Jurnal																									

D. Variabel Penelitian

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau nilainya menentukan variabel lain. Suatu kegiatan stimulus yang dimanipulasi oleh peneliti untuk menciptakan suatu dampak pada variabel dependen. Variabel bebas biasanya dimanipulasi, diamati, dan diukur untuk mengetahui hubungan atau pengaruhnya terhadap variabel lain (Nursalam, 2020). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Pemberian *Reward*.

2. Variabel Dependent (Terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang pengaruh nilainya ditentukan oleh variabel lain. Variabel respon akan muncul akibat dari

manipulasi variabel-variabel lain. Maka variabel terikat adalah faktor yang diamati dan diukur untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh dari variabel bebas (Nursalam, 2020). Dalam penelitian ini variabel dependent adalah Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan gambaran atau penjelasan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati. Definisi operasional bertujuan memudahkan pembaca untuk memahami variabel-variabel dan istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian. Karakteristik variabel ditentukan dan diukur menggunakan skala pengukuran. Definisi operasional dan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian diuraikan dalam tabel berikut.

Tabel 3. 2 Dfinisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala
1	Pemberian <i>Reward</i>	Imbalan yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar dapat lebih meningkatkan produktifitasnya.	Kuisisioner	<i>Skala Likert:</i> 1. Tidak Puas (10 – 19) 2. Puas (20 – 40)	Nominal
2	Motivasi Perawat Pelaksana	Dorongan dalam diri perawat dalam mencapai suatu tujuan.	Kuesioner	<i>Skala Likert :</i> 1. Rendah (20 – 39) 2. Sedang (40 – 59) 3. Tinggi (60 – 80)	Ordinal

F. Jenis Data

1.Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan peneliti dari responden secara langsung. Data primer dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana yang

diberikan *reward* diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden secara online menggunakan *Google Form*.

2.Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan peneliti dari pihak-pihak terkait. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui berbagai jurnal ilmiah, buku, dan data statistik yang sesuai dengan rumusan masalah yang akan dikaji dan diteliti. Jurnal ilmiah, buku dan data statistik diperoleh dari berbagai sumber yaitu, *Google Scholar*, *Elseiver*, *Mendeley Research Papers*, *We Are Social*, *E-Journal* dan berbagai penyedia informasi ilmiah lainnya. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah jumlah perawat pelaksana dengan jumlah perawat pelaksana 47 orang.

G. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Metode pengumpulan data sangat ditentukan oleh jenis penelitian. Pada penelitian kuantitatif secara umum menggunakan 3 pilihan metode pengumpulan data yaitu metode kuesioner, wawancara terstruktur dan observasi (Dharma, 2017).

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data utama dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden. Langkah-langkah pengumpulan data :

1. Pertama peneliti melakukan proses perizinan, peneliti mengajukan surat rujukan penelitian dari pihak STIKes Medistra Indonesia, setelah lulus uji proposal.

2. Menyerahkan atau mengajukan surat permohonan izin kepada pihak Rumah Sakit Pinna.
3. Setelah mendapatkan izin, peneliti menyebarkan link kuesioner kepada responden /berisikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab dimana kuesioner tersebut menggunakan *Google Form*.
4. Peneliti memberikan arahan mengenai cara mengisi kuesioner serta memberikan *informed consent* untuk diisi oleh responden sebagai persetujuan kesediaan menjadi responden.
5. Setelah data terkumpul selanjutnya peneliti memilih data sampel sebanyak 47 sampel kemudian data diolah dan dianalisis oleh penelitian.

H. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat ukur yang digunakan oleh peneliti untuk mengobservasi atau mengukur suatu fenomena. Dua karakteristik alat ukur yang harus diperhatikan peneliti adalah validitas dan reliabilitas (Nursalam, 2020). Instrumen penelitian memiliki tujuan untuk mengukur suatu gejala dalam sebuah penelitian. Jumlah instrumen yang akan digunakan tergantung pada variabel yang diteliti. Dalam hal ini perlu dikemukakan instrumen yang digunakan untuk penelitian adalah menggunakan kuisisioner. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner adalah suatu bentuk atau dokumen yang berisi beberapa item pertanyaan atau pernyataan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator suatu variabel (Dr. Kelana Kusuma Dharma, S.Kp., 2017). Kuisisioner ini menggunakan skala

pengetahuan tentang Pemberian *Reward* dan skala Motivasi Perawat Pelaksana.

1. Skala Pemberian *Reward*

Reward adalah bentuk pengakuan atas prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material maupun non material yang diberikan oleh suatu organisasi atau instansi kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi dan keberhasilan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Kuesioner pemberian *reward* kepada perawat pelaksana yang dibuat oleh Berlian Yuli Saputri yang telah diuji validas dan reabilitasnya dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,867. Kuesioner terdiri dari 10 item pertanyaan. Terdapat 4 alternatif jawaban dari masing-masing item pertanyaan dan setiap jawaban diberi skor berdasarkan jawabannya. Teknik penentuan skor 1-4 menggunakan Skala Likert.

2. Skala Motivasi Perawat Pelaksana

Motivasi dapat diartikan secara harfiah sebagai pemberian dorongan atau semangat kepada karyawan, karyawan bekerja berdasarkan motivasi. Motivasi berkaitan dengan maksud dan tujuan yang ingin dicapai. Secara umum, motivasi utama karyawan adalah menghasilkan uang, mengembangkan potensinya, menunjukkan diri, dan menuntut penghargaan (Agus Wijaya, 2017). Kuesioner motivasi perawat pelaksana dibuat oleh Ummu Balqis Munfaridah Sinambela yang telah diuji validitas dan reabilitasnya oleh peneliti dengan *Cronbach's Alpha* 0,960. Kuesioner terdiri dari 20 pertanyaan. Terdapat tiga alternatif jawaban dari masing-

masing item dan setiap jawaban diberi skor berdasarkan jawabannya.

Teknik penentuan skor 1- 4 menggunakan Skala Likert.

I. Pengolahan Data

Pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputasi program *SPSS (Statistical Product and Service Solution)* karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu dekriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya. Pengolahan data dapat dilakukan dengan cara *editing*, pengkodean (*coding*), proses (*processing*), dan pembersihan data (*cleaning*).

a. *Editing*

Menurut (Muhid, 2019), proses *editing* diawali dengan mengecek jumlah lembar instrumen dalam penelitian sudah sesuai dengan besar sampel yang diteliti.

b. *Coding*

Pemberian kode pada data dimaksudkan untuk menerjemahkan data ke dalam kode-kode pada data yang biasanya dalam bentuk angka (Muhid, 2019).

Tabel 3. 3. Coding Data Demografi Jenis Kelamin

Kode	Jenis Kelamin
1	Laki – Laki
2	Perempuan

Tabel 3. 4. Coding Data Demografi Pendidikan Terakhir

Kode	Pendidikan Terakhir
1	SMK Kesehatan
2	D3 Keperawatan
3	S1 Keperawatan
4	Ners

Tabel 3. 5. Coding Data Demografi Lama Masa Kerja Responden

Kode	Masa Kerja Responden
1	<1 Tahun
2	2 – 4 Tahun
3	5 – 7 Tahun
4	8 – 10 Tahun
5	11 – 14 Tahun
6	>15 Tahun

Tabel 3. 6. Coding Data Hasil Ukur

Kode	Pemberian <i>Reward</i>
1	Tidak Puas
2	Puas

Kode	Motivasi Perawat
1	Rendah
2	Sedang
3	Tinggi

Tabel 3. 7. Coding Data Kuesioner

Kode	Pemberian <i>Reward</i>
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Setuju
4	Sangat Setuju

Kode	Motivasi Perawat
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Setuju
4	Sangat Setuju

c. *Processing*

Setelah semua kuesioner terisi penuh dan benar, serta sudah melewati pengkodean, maka langkah selanjutnya adalah memproses data agar data yang sudah di-*entry* dapat dianalisis. Pemrosesan data dilakukan dengan menggunakan IBM *SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 16.0 untuk *Windows*.

d. *Cleaning*

Mengecek kembali data yang sudah di-*entry* dan dianalisis, dengan mendeteksi missing data melalui distribusi frekuensi masing-masing variabel, mendeteksi variasi data dengan mengeluarkan distribusi frekuensi masing-masing variabel, mendeteksi konsistensi data dengan menghubungkan dua variabel, dan membuat tabel silang pada masing-masing variabel.

J. Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah

1. Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan dalam proses pengolahan variabel atau data dengan menggambarkan dan meringkasnya secara ilmiah dalam bentuk tabel atau grafik. Data-data yang disajikan berupa frekuensi, proporsi, dan rasio (Nursalam, 2020:200). Dalam penelitian ini variabel independen adalah pemberian *reward* dan variabel dependen yaitu motivasi perawat pelaksana. Analisis univariat dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi Distribusi Pemberian *Reward* dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tahun 2022.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel (variabel independen dan variabel dependent) (Nursalam, 2020:201). Dalam penelitian ini menggunakan metode Statistic Non Parametrik *Uji Chi Square*. *Uji Chi Square* digunakan untuk menguji relasi antara dua jenis data baik variabel independen maupun variabel dependen (Tahun, 2017:74). Analisis bivariat dalam penelitian ini adalah

untuk menganalisa Hubungan Pemberian *Reward* dengan Motivasi Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi Tahun 2023.

3. Uji validitas

Validitas adalah syarat mutlak bagi suatu alat ukur agar dapat digunakan dalam suatu pengukuran. Suatu penelitian meskipun didesain dengan tepat, namun tidak akan memperoleh hasil penelitian akurat jika menggunakan alat ukur yang tidak valid. Secara umum terdapat 2 tipe validitas instrument, yaitu validitas yang berhubungan dengan teori (*theory related validity*) dan validitas yang berhubungan dengan kriteria (*criterion related validity*) (Dharma, 2017).

4. Uji reabilitas

Reliabilitas adalah tingkat konsistensi dari suatu pengukuran. Reliabilitas menunjukkan apakah pengukuran menghasilkan data yang konsisten jika instrumen digunakan kembali secara berulang. Reliabilitas juga dapat didefinisikan sebagai derajat suatu pengukuran bebas dari random error sehingga menghasilkan suatu pengukuran yang konsisten. Reliabilitas dipengaruhi oleh random error yang bersumber dari variasi observer, variasi subjek dan variasi instrumen (Dharma, 2017).

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji validitas. Kuesioner Pemberian *Reward* memiliki konsistensi *Cornbach'alpha* 0,96 oleh Azril Lakone dengan judul Hubungan System *Reward* dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Lahat. Dan pada kuesioner Motivasi Kerja Perawat didapat hasil nilai *Chronbach Alpha* 0,96 oleh Ummu Balqis

Munfaridah Sinambela dengan judul hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun Tahun 2021.

K. Etika Penelitian

Etika penelitian merupakan pedoman atau ketentuan yang perlu diperhatikan saat melakukan tindakan dalam sebuah penelitian. Etika penelitian diterapkan untuk menghindari hal-hal yang bersifat melanggar hak responden. Adapun beberapa etika penelitian yang dijadikan acuan dalam sebuah penelitian menurut (Luh, 2018) antara lain :

1. *Informed Consent*

Sebuah penelitian dilakukan, peneliti harus memberikan penjelasan kepada responden tujuan penelitian secara lengkap dan jelas.

2. *Anonymity*

Responden tidak perlu mencantumkan nama secara jelas dengan tujuan untuk menjaga kerahasiaan responden.

3. *Privacy*

Identitas responden tidak perlu diketahui oleh orang lain dan juga peneliti sendiri sehingga responden dapat secara bebas untuk menentukan pilihan jawaban kuesioner tanpa takut terintimidasi oleh pihak lain.

4. *Confidentiality*

Informasi yang telah dikumpulkan dari responden dijamin kerahasiannya oleh peneliti, responden diberikan jaminan bahwa ini tidak

akan berdampak pada kehidupan sosialnya. Data yang sudah diperoleh oleh peneliti akan disimpan dan dipergunakan hanya untuk pelaporan pelaporan.

5. *Beneficence and Maleficence*

Responden harus diperlakukan secara adil. Peneliti harus bersikap terbuka kepada semua responden penelitian, semua responden harus mendapatkan perlakuan yang sama dari peneliti.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan menyajikan hasil dan pembahasan dari pengumpulan data tentang “Hubungan Pemberian *Reward* dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi Tahun 2023” Penelitian ini dimulai dari bulan Juni 2023 dengan 47 responden. Hasil penelitian meliputi data umum dari responden, sedangkan data khusus akan menampilkan data tentang hasil kuesioner Pemberian *Reward* dan Motivasi Perawat Pelaksana. Data disajikan dalam distribusi frekuensi serta analisis menggunakan *uji chi square*.

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi yang beralamat di Jln Karang Satria No 4-5 Kp. Kompa Kelurahan Karang Satria Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi. Penelitian ini dilakukan pada perawat pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi.

2. Sejarah Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi

Diawali dari praktek dokter umum dr. Jonny BS di tahun 1998 yang melayani masyarakat sekitar nya. Praktek mandiri ini kemudian berkembang menjadi klinik 24 jam dan terus berkembang hingga akhirnya pada 19 desember 2015. diresmikan menjadi rumah sakit PINNA. Sejak tahun 2017 Rumah Sakit PINNA berada dibawah

naungan badan usaha PT JONDA LUBELI SEJAHTERA dan telah memiliki perpanjangan Surat Ijin Operasional Rumah Sakit dari DPMPTSP pada tanggal 18 Februari 2022, No. 81200161222460002 sebagai Rumah Sakit Type D dengan 86 Tempat Tidur yang berlokasi di Jln Karang Satria No 4-5 Kp. Kompa Kelurahan Karang Satria Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi. Rumah Sakit : PINNA terletak pada kordinat LU - 6.224307. LS 107.03146 dan Rumah Sakit PINNA telah terdaftar di Kemenkes dengan Kode Rs PINNA 3246438 sebagai direktur adalah Drg. Dina Anggri S.

3. Motto, Visi dan Misi

a. Motto Rumah Sakit PINNA

“ Kesembuhan Anda, Kebahagiaan kami “

b. Visi

“ Menjadi Rumah Sakit yang didambakan masyarakat Bekasi ”.

c. Misi

1. Memberikan pelayanan kesehatan secara Prima
2. Meningkatkan Kesejahteraan dan profesionalisme Sumber daya manusia Rs PINNA
3. Menyediakan sarana dan pasarana yang nyaman dan sesuai standar
4. Meningkatkan keselamatan pasien dan Ramah lingkungan
5. Memberikan pengabdian kepada masyarakat.

B. Hasil Penelitian

1. Analisa Univariat

a. Pemberian *Reward*

Tabel 4. 1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Pemberian *Reward* di Rs Tambun Bekasi

Pemberian <i>Reward</i>	Frekuensi	Presentase (%)
Tidak Puas	21	44,7
Puas	26	55,3
Total	47	100.0

Sumber : (Hasil olahan data komputerisasi Rosidatul Husna, Juni 2023).

Berdasarkan analisa tabel 4.1 pada distribusi frekuensi pemberian *reward* pada perawat pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi dapat diketahui bahwa dari 47 responden, mayoritas dalam kategori puas sebanyak 26 responden (55.3%).

b. Motivasi Perawat

Tabel 4. 2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Motivasi Perawat di Rs Pinna Tambun Bekasi

Motivasi Perawat	Frekuensi	Presentase (%)
Rendah	13	27,7
Sedang	20	42,6
Tinggi	14	29,8
Total	47	100.0

Sumber : (Hasil olahan data komputerisasi Rosidatul Husna, Juni 2023).

Berdasarkan Analisa tabel 4.2 pada distribusi frekuensi motivasi perawat pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi dapat diketahui bahwa dari 47 responden, mayoritas dalam kategori sedang sebanyak 20 responden (42,6%).

2. Analisa Bivariat

Tabel 4. 3. Hubungan Pemberian Reward dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Tahun 2023

Pemberian <i>Reward</i>	Motivasi Perawat								P Value 0,001
	Rendah		Sedang		Tinggi		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Tidak Puas	10	23.7	3	6.4	8	17.0	21	44.7	
Puas	3	6.4	17	36.2	6	12.8	26	55.3	
Total	13	27.7	20	42.6	14	29.8	47	100,0	

(Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik Oleh Rosidatul Husna , Juni 2023)

Berdasarkan hasil analisis tabulasi silang (*Cross Tabulation*) pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 47 responden (100%), sebagian besar perawat puas dengan pemberian *reward* dan motivasi kerjanya yang sedang sebanyak 17 responden (36,2%) dan 3 (6,4%) responden dengan masalah pemberian *reward* yang tidak puas dan motivasi kerjanya yang sedang. Sedangkan perawat yang tidak puas dengan pemberian *reward* dan motivasi kerjanya yang rendah sebanyak 10 responden (23,7%) dan 3 responden (6,4%) dengan pemberian *reward* puas dan motivasi kerjanya rendah.

Dari hasil uji statistic *Chi- Square* diperoleh *P Value* sebesar 0,001 dapat disimpulkan *p value* (0,001) < nilai α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, yang artinya ada Hubungan Pemberian *Reward* dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Tahun 2023.

C. Pembahasan Hasil

1. Analisa Univariat

a. Pemberian *Reward*

Berdasarkan dari hasil penelitian yang di dapatkan di Rumah Sakit Pinna Tambun pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mendapatkan Pemberian *Reward* dengan kategori puas sebanyak 26 responden (55,3%).

Menurut (Nainggolan, 2018) *Reward* adalah sebuah metode yang digunakan untuk membuat seseorang termotivasi melakukan hal baik dan meningkatkan prestasi. Sistem *reward* juga merupakan hal penting yang melebihi target dalam bekerja.

Pemberian *reward* di rumah sakit adalah salah satu cara yang dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku perawat, menimbulkan kepuasan kerja bagi perawat, memberikan dampak positif terhadap kemampuan suatu organisasi, mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang telah dirancang dan menghasilkan lebih banyak perawat yang mampu bekerja dengan prestasi tinggi.

Menurut peneliti Perawat pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun yang puas dengan pemberian *reward* sebanyak 26 responden (55,3%) artinya adanya *reward* akan menimbulkan gairah dan semangat untuk bekerja. Jika perawat sudah merasakan motivasi dan semangat tersebut dari dalam dirinya,

otomatis perawat akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan menunjukkan kinerja terbaik saat bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Edy Kuswantoro, 2022) didapatkan dari 102 responden perawat di ruang Inap RS Paru dr. Ario Wirawan Salatiga ditemukan bahwa perawat mendapatkan reward rendah sebanyak 29 orang (28,4%) dan mayoritas perawat di ruang inap RS Paru dr. Ario Wirawan Salatiga mendapatkan *reward* tinggi sebanyak 73 orang (71,6%).

b. Motivasi Perawat

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapatkan di Rumah Sakit Pinna Tambun pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana memiliki Motivasi dengan kategori sedang sebanyak 20 orang (42,6%). Perawat merasa bahwa dengan bekerja di rumah sakit ini kebutuhan dasar terpenuhi serta adanya jaminan keselamatan yang diberikan. Adanya dukungan dalam melaksanakan asuhan keperawatan menjadikan mereka merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan merasa nyaman dalam bekerja. Ada beberapa factor yang mampu memuaskan dan mendorong orang dalam bekerja lebih baik.

Motivasi adalah suatu usaha yang di sadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia bergerak hatinya

untuk bertindak melakukan suatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Di kalangan para ahli muncul berbagai pendapat tentang motivasi. Ada juga semacam kesamaan pendapat yang dapat ditarik mengenai pengertian motivasi, yaitu: dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Yang dapat diamati adalah kegiatan atau mungkin alasan-alasan tindakan tersebut (Notoatmodjo, 2019)

Menurut peneliti perawat pelaksana yang memiliki motivasi sedang dan puas terhadap pemberian reward sebanyak 20 orang (42,6%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki motivasi bekerja yang sedang. Perawat yang memiliki motivasi yang sedang membuktikan bahwa semangat mereka bekerja sesuai dengan keinginan, kemampuan mereka, dan mereka merasa mempunyai tanggung jawab atas tugasnya selama bekerja.

Indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut: Motivasi internal, diantaranya : tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Dan Motivasi eksternal,

diantaranya: selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan (Astuti, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat di RS Pinna Tambun Bekasi sedang sebanyak 20 orang (42,6%) cukup, kurangnya tanggung jawab pekerjaan yang harus dilakukan, bekerja dengan tujuan merawat pasien dengan baik, senang dalam melakukan pekerjaan yang telah di serahkan sebagai tanggung jawab 47 perawat, sedangkan motivasi diri untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan, dan terpenuhinya kebutuhan selama bekerja disini. Karena dengan adanya motivasi kerja yang baik maka hasil yang akan didapat akan menjadi baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Edy Kuswantoro, 2022) didapatkan dari 102 responden perawat di ruang Inap RS Paru dr. Ario Wirawan Salatiga ditemukan bahwa mayoritas tingkat motivasi kerja perawat paling banyak pada kategori sedang yaitu sebanyak 64 perawat (62,7%).

2. Analisa Bivariat

Hubungan Pemberian *Reward* dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi Tahun 2023.

Berdasarkan hasil analisis tabulasi silang (*Cross Tabulation*) pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 47 responden, sebagian besar perawat puas dengan pemberian reward dan motivasi kerjanya yang sedang sebanyak 17 responden (36,2%) dan 3 (6,4%) responden dengan masalah pemberian reward yang tidak puas dan motivasi kerjanya yang sedang. Sedangkan perawat yang tidak puas dengan pemberian reward dan motivasi kerjanya yang rendah sebanyak 10 responden (23,7%) dan 3 responden (6,4%) dengan pemberian reward puas dan motivasi kerjanya rendah.

Analisis dari penemuan ini bahwa *reward* yang diberikan kepada perawat bukan hanya berupa uang, melainkan bisa seperti memberikan pujian, kenaikan pangkat promosi jabatan, penghargaan, tunjangan, barang dan bonus. Jenis reward bisa juga diterima didalam dan diluar hal pekerjaan.

Pada analisis bivariat peneliti menguji antara Hubungan Pemberian *Reward* dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi Tahun 2023. Dari hasil uji statistic *Chi-Square* diperoleh *P Value* sebesar 0,001 dapat disimpulkan *p value* (0,001) < nilai α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, yang artinya ada Hubungan Pemberian *Reward* dengan Motivasi

Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Tahun 2023.

Pemberian *reward* di rumah sakit adalah salah satu cara yang dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku perawat, menimbulkan kepuasan kerja bagi perawat, memberikan dampak positif terhadap kemampuan suatu organisasi, mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang telah dirancang dan menghasilkan lebih banyak perawat yang mampu bekerja dengan prestasi tinggi. Dan motivasi adalah suatu usaha yang di sadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia bergerak hatinya untuk bertindak melakukan suatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu (Gustri, 2019)

Menurut peneliti ada hubungan Pemberian *Reward* dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi. Perawat tidak puas dengan pemberian *reward* jika motivasi perawat rendah, dan perawat puas dengan pemberian *reward* di rumah sakit jika motivasi perawat sedang. Dampak dari kepuasan pemberian *reward* perawat dapat menyebabkan motivasi bekerja perawat menjadi meningkat untuk menyelesaikan tugasnya.

Motivasi perawat dapat muncul dari kepuasan dan daya dorong perawat itu sendiri. Akan tetapi kondisi ini bisa dipengaruhi oleh faktor dari luar diri perawat, bentuknya bisa berupa kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Edy Kuswanto, Menik Kustriyani, Arifianto (2022) di Universitas Widya Husada Semarang, berdasarkan hasil tabulasi silang hubungan antara Hubungan Pemberian *Reward* dengan Motivasi Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit diketahui hasil penelitian dan analisis data diperoleh $Rho = 0,462$ dan p value sebesar $0,000 < 0$. Dengan kategori sebanyak 10 orang (34,5%) namun tidak ada yang menyatakan *reward* tinggi dan memiliki motivasi rendah (0%). Perawat yang menjawab *reward* rendah dan motivasi kerja sedang ada sebanyak 16 orang (55,2%). Perawat yang menjawab *reward* tinggi dan motivasi kerja sedang sebanyak 48 orang (65,8%). Perawat yang menjawab *reward* rendah dan motivasi tinggi ada sebanyak 3 orang (10,3%). Perawat yang menjawab *reward* tinggi dan motivasi kerja tinggi ada sebanyak 25 orang (34,2%).

Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara pemberian *reward* dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rs Pinna Tambun Bekasi yang artinya jika *reward* yang diterima oleh perawat itu baik maka motivasi kerja perawat juga meningkat. Penghargaan atau *reward* tidak selalu dihubungkan dengan materi atau uang, sikap positif seorang pimpinan terhadap pelaksana bisa juga dianggap sebagai penghargaan yang menjadikan mereka semangat dan memotivasi

mereka untuk bekerja lebih baik.

Dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi motivasi perawat pelaksana.

D. Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini dilakukan bukan tanpa memiliki kekurangan didalamnya, kelemahan atau keterbatasan yang terdapat didalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi penelitian selanjutnya. Keterbatasan dan hambatan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Pertukaran shift kerja perawat yang kadang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh kepala ruangan, dimana pergantian shift kerja perawat sendiri tanpa diketahui oleh kepala ruangan.
2. Perawat yang menunda-nunda untuk mengisi kuesioner penelitian karena banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan.
3. Susahnya meminta waktu responden saat pengisian kuesioner karena responden banyak mengatakan ditinggal saja kuesionernya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan disajikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian pada bulan Juni 2023 Tentang Hubungan Pemberian *Reward* dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi tahun 2023.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi tahun 2023 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian *Reward* pada perawat pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi didapatkan hasil bahwa sebagian besar Perawat Pelaksana mendapatkan Pemberian *Reward* dalam kategori puas sebanyak 26 responden (55,3%) dari 47 perawat pelaksana.
2. Motivasi pada perawat pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi didapatkan hasil bahwa sebagian besar Perawat Pelaksana memiliki Motivasi dengan kategori sedang sebanyak 20 responden (42,6%) dari 47 perawat pelaksana.
3. Dari hasil uji statistic Chi- Square diperoleh P Value sebesar 0,001 dapat disimpulkan p value (0,000) < nilai α (0,05) yang artinya ada hubungan antara Pemberian *Reward* dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi Tahun 2023.

B. Saran

1. Bagi Tempat Penelitian

Diharapkan lebih meningkatkan pemberian *reward* kepada perawat pelaksana dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang *reward* yang hendak diberikan. *Reward* yang diberikan bukan hanya berupa uang saja, melainkan bisa seperti memberikan pujian, kenaikan pangkat promosi jabatan, penghargaan, tunjangan, barang dan bonus. bagaimana *reward* tersebut dapat diterima sehingga dapat benar-benar berdampak positif bagi perawat. Bisa meningkatkan kemampuan yang ada pada perawat agar lebih mampu menghadapi tugas yang sulit dan menantang demi meningkatkan motivasi kerja perawat dalam melaksanakan tugasnya di Rumah Sakit sehingga dapat dijadikan landasan dan tolak ukur oleh Rumah Sakit dalam upaya peningkatan motivasi kerja perawat.

2. Bagi institusi pendidikan

Memberikan referensi catatan atau bacaan baru yang dapat digunakan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang dapat dilakukan di institusi dalam rangka melakukan penelitian atau pengembangan ilmu yang terkait.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan lebih dikembangkan lagi oleh peneliti selanjutnya, dengan melihat hubungan pemberian *reward* dengan motivasi perawat pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrab, J. K., Tahun, B. J., Cetak, I., & Online, I. (2022). *Sri Muharni*. 06(01), 74–84.
- Agus Wijaya. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng*. 1–14.
- Anastasius Renda. (2020). Studi Literatur Tentang Hubungan Antara Reward System Dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap. In *Kaos Gl Dergisi* (Vol. 8, Issue 75).
- Arifin, C. (2017). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat (Igd?) (Studi Korelasi Di Rsud Jombang? D*. 1–14.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inervening. *Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.
- Aswir, & Misbah, H. (2018). Hubungan System Reward Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018. In *Photosynthetica* (Vol. 2, Issue 1).
- Dwi, M., & Santoso, Y. (2021). Studi Fenomenologi Pengalaman Perawat Dalam Merawat Pasien Suspect Covid-19. *Jurnal Ilmu Keperawatan Medikal Bedah*, 4(1), 54–68. <https://doi.org/10.32584/jikmb.v4i1.617>
- Dwipasari, L. (2018). Kerja Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 13(3), 534–546.
- Fadhillah, H., Endang Wahyati, E., & Sarwo, B. (2019). Pengaturan Tentang Tenaga Kesehatan Dalam Peraturan Perundang-Undangan Dan Azas Kepastian Hukum. *Soepra*, 5(1), 146. <https://doi.org/10.24167/shk.v5i1.1653>
- Habibi, A., Humairoh, S., Ahmad, S. N. A., Hasan, R., & Nurfadillah, N. (2021). Hubungan Reward Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Sitanala Tahun 2020. *Jurnal Jkft : Universitas Muhammadiyah Tangerang*, 6(2), 73–82. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/jkft/article/view/5757>
- Hasibuan, M. (2018). Drs H Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi .Intro (Pdfdrive).Pdf. In *Pt. Bumi Aksara: Vol. Revisi*.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(3), 97–102.
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. . (2018). Pengaruh Reward And

- Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Di. *Adiminstrasi Bisnis*, 6(2), 68–76.
- Luh, H. T. (2018). *No Title*. 10(1), 47–54.
- Maria Yuliantina Susanti Sabebeben, S. S. N. (2022). *Hubungan Pelatihan Dan Reward Terhadap Kinerja Perawat*. 14(3), 76–79.
- Miming Oxyandi. (2018). Kinerja Dan Lingkungan Kerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan. *Stikes 'Aisyiyah Palembang*, Vol 9, No.
- Nursalam. (2020). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*.
- Prima, B., Wau, H., & Siagian, M. (2019). Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019 Keywords : Leadership Function (Planning , Supervision And Decision Making),. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi*, 2(1), 2.
- Rini Astuti, O. P. N. L. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman* Vol. 6, No. 2, Pp. 42-50, September 2018, 6(2), 42–50.
- Sofyati, R. (2020). *Hubungan Antara Sistem Imbalan (Reward System) Dengan Motivasi Kerja Perawat Rsud Skripsi Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan Diajukan Oleh : Rini Sofyati*.
- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kegiatan Bimbingan Proposal Skripsi

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes) MEDISTRA INDONESIA PROGRAM STUDI PROFES NERS-PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN (S1)PROGRAM STUDI PROFESI BIDAN – PROGRAM STUDI KEBIDANAN (S1) PROGRAM STUDI FARMASI (S1)-PROGRAM STUDI KEBIDANAN (D3) Jl.Cut Mutia Raya No. 88A-Kel.Sepanjang Jaya – Bekasi Telp.(021) 82431375-77 Fax (021) 82431374 Web:stikesmedistra-indonesia.ac.id Email: stikes_mi@stikesmedistra-indonesia.ac.id					
FORMULIR KEGIATAN BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN (S1) STIKES MEDISTRA INDONESIA T.A 2022/2023					
Nomor Dokumen	:	FM.030/A.003/PERAWAT.S1/STIKESMI-UPM/2022	Tanggal Pembuatan	:	15 Maret 2022
Revisi	:	0	Tgl efektif	:	18 Maret 2022

Kegiatan Bimbingan Proposal Skripsi

N o	Hari/Tanggal Bimbingan	Catatan Pembimbing	Paraf Pembimbing	Bukti Kegiatan Bimbingan
1	11, Oktober 2022	Pengajuan Judul Skripsi (ACC judul)		
2	24, November 2022	Revisi Bab I		

3	04, Desember 2022	Membahas revisi BAB I dan Revisi BAB II		
4	21, Desember 2022	Membahas hasil revisi BAB II dan dlanjut mengerjakan BAB III		
5	28, Desember 2022	Revisi BAB III		
6	03, Januari 2023	Mengirim revisi BAB III dan kuesioner		
7	12, Januari 2023	ACC BAB III dan ACC Proposal dan pengajuansidang proposal		Offline
8	20 Februari 2023	Revisi dan Persetujuan penelitian		Offline

9	03 Mei 2023	Membuat surat penelitian		Offline
10	05 Juni 2023	<ul style="list-style-type: none"> - Setelah melakukan penelitian dan olah data - Membuat interpretasi hasil univariat dan bivariat - Membuat pembahasan 		Offline
11	20 Juni 2023	<p>Revisi BAB IV</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisi pembahasan hasil univariat dan bivariat - Pembahasan hasil univariat dan bivariat didukung oleh jurnal-jurnal 		Offline
12	26 Juni 2023	<ul style="list-style-type: none"> - Menambahkan pembahasan di hasil univariat dan bivariat - Menambahkan saran 		Offline
13	20 Juli 2023	<ul style="list-style-type: none"> - Acc Sidang Hasil 		Offline

14	21 Juli 2023	- Pengajuan siding hasil dan meminta tanda tangan		Offline
----	-----------------	--	---	---------

Mengatahui,
Kepala Program Studi Ilmu Keperawatan (S1)

Kiki Deniati, S.Kep.,Ns.,M.Kep
NIDN. 0316028302

Lampiran 2 Surat Studi Pendahuluan



**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes)
MEDISTRA INDONESIA**
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN PROFESI NERS-PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN (S1)
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN PROFESI BIDAN - PROGRAM STUDI KEBIDANAN (S1)
PROGRAM STUDI FARMASI (S1)-PROGRAM STUDI KEBIDANAN (D3)
Jl.Cut Mutia Raya No. 88A-Kel.Sepanjang Jaya - Bekasi Telp.(021) 82431375-77 Fax (021) 82431374
Web:stikesmedistra-indonesia.ac.id Email: stikes_mi@stikesmedistra-indonesia.ac.id

Bekasi, 25 Januari 2023

Nomor : 039/STIKes MI/Kep/B1/I/2023
Lampiran : -
Perihal : Surat Permohonan Studi Pendahuluan

Kepada Yth.
Direktur Rumah Sakit Pinna Tambun
Di
Tempat

Sehubungan dengan adanya pelaksanaan Skripsi pada tingkat akhir yang merupakan syarat kelulusan Program Akademik (Sarjana) mahasiswa/i Program Studi Ilmu Keperawatan (S1) STIKes Medistra Indonesia, maka dengan ini kami mengajukan permohonan studi pendahuluan di Rumah Sakit Pinna Tambun untuk mahasiswa atas nama :

Nama Mahasiswa : Rosidatul Husna
NPM : 19.156.01.11.063
Judul : Hubungan Pemberian *Reward* Dengan Motivasi Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi

kami mohon kepada Bapak/Ibu Pimpinan untuk dapat kiranya memberikan izin kepada mahasiswa kami melakukan penelitian.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Ka. Program Studi Ilmu Keperawatan (S1)
dan Pendidikan Profesi Ners
STIKes Medistra Indonesia



 Kiki Denali, S.Kep.,Ns.,M.Kep
 NIDN 0316028302

Tembusan :

1. Ketua STIKes Medistra Indonesia
2. WK 1 Bid. Akademik
3. Peringgal

Lampiran 3 Surat Balasan Studi Pendahuluan



RUMAH SAKIT PINNA

Jl. Karang Satria No. 4,- 5, Tambun Utara
Kabupaten Bekasi
Telp. 021-8827554 / 0821-1914-3609
Email : rspinnabekasi@gmail.com

Nomor : 020/Dir-ext/PKL-RSP/II/2023
Perihal : Penerimaan Untuk Studi Pendahuluan

Kepada Yth.
Ka.Program Studi Ilmu Keperawatan (S1)
Dan Pendidikan Profesi Ners STIKes Medistra Indonesia
UP.Kiki Deniati,S.Kep.,Ns.,M.Kep
Di Bekasi

Dengan Hormat,
Menanggapi surat permohonan Studi Pendahuluan di Rumah Sakit Pinna bagi Mahasiswa STIKes Medistra Indonesia, Adapun nama mahasiswa dan judul yang akan diambil adalah sbb:

Nama Mahasiswa	: Rosidatul Husna
NPM	: 19.156.01.11.063
Program Studi	: Ilmu Keperawatan (S1)
Judul	: Hubungan Pemberian Reward Dengan Motivasi Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi

Dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat menerima Mahasiswa tersebut, Untuk Studi Pendahuluan "Hubungan Pemberian Reward Dengan Motivasi Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi". Demikian surat pemberitahuan ini, kiranya dapat bermanfaat. Atas segala perhatian dan bantuannya kami mengucapkan terimakasih.

Bekasi, 21 Februari 2023

Mengetahui,

Tembusan
1. Arsip

drg. Dina Anggrisa
Direktur RS PINNA

Lampiran 4 Dokumentasi Sidang Proposal Skripsi



Lampiran 5 Master Tabel

Responden	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja	Pemberian Reward	Motivasi Perawat
R1	1	2	4	1	2
R2	2	2	3	2	2
R3	2	2	3	1	1
R4	1	2	2	2	2
R5	1	2	2	2	3
R6	1	2	3	1	2
R7	2	2	4	1	1
R8	2	2	1	1	3
R9	1	2	1	1	1
R10	1	2	1	2	2
R11	2	2	3	1	1
R12	2	2	4	2	2
R13	2	2	3	2	3
R14	2	2	3	1	1
R15	2	2	1	2	1
R16	2	2	1	1	3
R17	1	2	1	1	3
R18	2	2	1	2	2
R19	2	2	1	1	1
R20	2	2	1	2	2
R21	2	2	4	1	1
R22	2	2	4	2	3
R23	2	2	3	2	3
R24	2	4	3	2	2
R25	22	2	2	1	1
R26	2	4	1	2	2
R27	2	2	1	1	1
R28	2	2	4	2	3
R29	2	2	5	1	1
R30	2	2	4	2	2
R31	2	4	5	2	2
R32	2	2	3	1	3
R33	2	2	2	2	2
R34	2	2	1	2	3

R35	2	2	1	1	2
R36	2	2	1	2	2
R37	1	2	1	2	1
R38	2	2	1	2	2
R39	2	2	1	1	3
R40	2	2	1	2	1
R41	2	2	1	1	3
R42	2	2	4	2	2
R43	2	1	5	1	3
R44	2	2	4	2	2
R45	2	2	4	1	3
R46	2	2	2	2	2
R47	2	1	2	2	2

Lampiran 6 Hasil Uji Univariat

Statistics

		Pemberian <i>Reward</i>	Motivasi Perawat
N	Valid	47	47
	Missing	0	0

Pemberian *Reward*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	21	44.7	44.7	44.7
	Puas	26	55.3	55.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Motivasi Perawat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	13	27.7	27.7	27.7
	Sedang	20	42.6	42.6	70.2
	Tinggi	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Lampiran 7 Hasil Uji Bivariat

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pemberian <i>Reward</i> *	47	100.0%	0	0.0%	47	100.0%
Motivasi Perawat						

Pemberian *Reward* * Motivasi Perawat Crosstabulation

			Motivasi Perawat			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Pemberian <i>Reward</i>	Tidak Puas	Count	10	3	8	21
		Expected Count	5.8	8.9	6.3	21.0
		% within Pemberian <i>Reward</i>	47.6%	14.3%	38.1%	100.0%
		% within Motivasi Perawat	76.9%	15.0%	57.1%	44.7%
		% of Total	21.3%	6.4%	17.0%	44.7%
	Puas	Count	3	17	6	26
		Expected Count	7.2	11.1	7.7	26.0
		% within Pemberian <i>Reward</i>	11.5%	65.4%	23.1%	100.0%
		% within Motivasi Perawat	23.1%	85.0%	42.9%	55.3%
		% of Total	6.4%	36.2%	12.8%	55.3%
Total		Count	13	20	14	47
		Expected Count	13.	20.0	14.0	47.0
		% within Pemberian <i>Reward</i>	27.7%	42.6%	29.8%	100.0%
		% within Motivasi Perawat	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	27.7%	42.6%	29.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	13.476 ^a	2	.001
Likelihood Ratio	14.548	2	<.001
Linear-by-Linear Association	.879	1	.349
N of Valid Cases	47		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.81.

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	.535	.001
	Cramer's V	.535	.001
	Contingency Coefficient	.472	.001
N of Valid Cases		47	

Lampiran 8 Surat Permohonan Penelitian

	<p>SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes) MEDISTRA INDONESIA</p> <p>PROGRAM STUDI PROFESI NERS - PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN (S1) PROGRAM STUDI PROFESI BIDAN - PROGRAM STUDI KEBIDANAN (S1) PROGRAM STUDI FARMASI (S1) - PROGRAM STUDI KEBIDANAN (D3)</p> <p>Jl. Cut Mutia Raya No. 88A Kel.Sepanjang Jaya Bekasi Telp. (021) 82431375-77 Fax. (021) 8243 1374 Web: stikesmedistra-indonesia.ac.id Email: stikesmi@stikesmedistra-indonesia.ac.id</p>
Bekasi, 03 Mei 2023	
<p>Nomor : 275/STIKes MI/Kep/B1/V/2023 Lampiran : - Perihal : Surat Permohonan Penelitian</p>	
<p>Kepada Yth. Direktur RS Pinna Tambun Bekasi Di Tempat</p>	
<p>Sehubungan dengan adanya pelaksanaan Skripsi pada tingkat akhir yang merupakan syarat kelulusan Program Akademik (Sarjana) mahasiswa/i Program Studi Ilmu Keperawatan (S1) STIKes Medistra Indonesia, maka dengan ini kami mengajukan permohonan penelitian di RS Pinna Tambun Bekasi untuk mahasiswa atas nama :</p>	
<p>Nama Mahasiswa : Rosidatul Husna NPM : 19.156.01.11.063 Judul : Hubungan Pemberian <i>Reward</i> Dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi Tahun 2023</p>	
<p>kami mohon kepada Bapak/Ibu Pimpinan untuk dapat kiranya memberikan izin kepada mahasiswa kami melakukan penelitian.</p> <p>Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.</p>	
<p>Ka. Program Studi Ilmu Keperawatan (S1) dan Pendidikan Profesi Ners STIKes Medistra Indonesia</p>  <p>Kiki Deniati, S.Kep.,Ns.,M.Kep NIDN 0316028302</p>	
<p>Tembusan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketua STIKes Medistra Indonesia 2. WK 1 Bid. Akademik 3. Peringgal 	

Lampiran 9 Surat Balasan Pelaksanaan Penelitian



RUMAH SAKIT PINNA

Jl. Karang Satria No. 4 – 5, Tambun Utara
Kabupaten Bekasi
Telp. 021-8827554 / 0821-1914-3609
Email : rspinnabekasi@gmail.com

Nomor : 060 /Dir-ext/PKL-RSP/V/2023
Perihal : Penerimaan untuk melakukan penelitian

Kepada Yth.
Ka.Program Studi Ilmu Keperawatan (S1)
Dan Pendidikan Profesi Ners STIKes Medistra Indonesia
UP.Kiki Deniati,S.Kep.,Ns.,M.Kep
Di Bekasi

Dengan Hormat,
Menanggapi surat permohonan penelitian Nomor : 275/STIKes MI/Kep/B1/V/2023 bagi Mahasiswa STIKes Medistra Indonesia, Adapun nama mahasiswa dan judul yang akan di ambil adalah sbb:

Nama Mahasiswa : Rosidatul Husna
NPM : 19.156.01.11.063
Judul : Hubungan Pemberian Reward Dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi Tahun 2023

Dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat menerima Mahasiswa tersebut, Untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Pemberian Reward Dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi Tahun 2023".Demikian surat pemberitahuan ini,kiranya dapat bermanfaat.
Atas segala perhatian dan bantuannya kami mengucapkan terimakasih.

Bekasi, 23 Mei 2023

Mengetahui,

 Rumah Sakit
PINNA
Jl. Karang Satria No. 4-5, Bekasi
Telp. 021-8827554 / 0813.8268.1111

Tembusan
1. Arsip

drg. Dina Angeri S
Direktur RS PINNA

Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 11 Dokumentasi Sidang Akhir



Lampiran 12 Kuesioner

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

(INFORMED CONSENT)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Menyatakan kesediaan saya berpartisipasi dalam penelitian yang dilakukan mahasiswa STIKes Medistra Indonesia dengan judul “Hubungan Pemberian *Reward* dengan Motivasi Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi Tahun 2023”. Saya memberikan persetujuan iniatas kehendak sendiri. Saya telah memahami tentang tujuan, manfaat, prosedur penelitian serta hak dan kewajiban saya sebagai responden.

Responden

(.....)

Hubungan Pemberian Reward Dengan Motivasi Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi Tahun 2023

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Untuk data karakteristik responden lingkari angka sesuai jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I.
2. Pilihlah pernyataan yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/I dengan memberikan tanda (√) pada salah satu kolom jawaban yang tersedia. Keterangan:
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS): Bila Bapak/Ibu/Saudara/I sangat tidak setuju dengan pernyataan
 - b. Tidak Setuju (TS) : Bila Bapak/Ibu/Saudara/I tidak setuju dengan pernyataan
 - c. Setuju (S) : Bila Bapak/Ibu/Saudara/I setuju dengan pernyataan
 - d. Sangat Setuju (SS) : Bila Bapak/Ibu/Saudara/I sangat setuju dengan pernyataan
3. Isilah semua pernyataan tersebut Bapak/Ibu/Saudara/I tanpa ada yang terlewat

B. Karakteristik Responden

1. Nama Responden:
2. Jenis Kelamin:
 - 1) Laki – laki
 - 2) Perempuan
3. Umur : Tahun
4. Alamat:
5. Pendidikan terakhir:

- 1) SMK Kesehatan
- 2) D3 Keperawatan
- 3) S1 Keperawatan

6. Jabatan :

7. Masa Kerja Responden:
- | | |
|--------------|---------------|
| 1. <1 Tahun | 4. 8-10 Tahun |
| 2. 2-4 Tahun | 5. 11-14 Thn |
| 3. 5-7 Tahun | 5. >15 Tahun |

C. Kuesioner Pemberian *Reward*

	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		SST	TS	S	SS
1.	Gaji yang saya terima sudah adil karena sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.				
2.	Tunjangan yang diberikan oleh institusi sudah sesuai dengan apa yang saya harapkan.				
3.	Rumah sakit memberikan insentif untuk karyawan yang berprestasi/rajin.				
4.	Prestasi yang dicapai mendapatkan pengakuan dari atasan.				
5.	Rumah sakit memberikan peluang yang merata kepada seluruh karyawan dalam memberikan promosi jabatan yang lebih tinggi.				
6.	Promosi jabatan berdasarkan kinerja karyawan				
7.	Promosi jabatan sesuai dengan tingkat dan bidang pendidikan karyawan.				
8.	Jabatan saya sekarang telah sesuai dengan Latar belakang pendidikan saya.				
9.	Tunjangan yang diberikan berupa tunjangan kesehatan, keselamatan kerja dan hari raya.				
10.	Perawat yang berprestasi diakui oleh rumah sakit dan diberi fasilitas				

D. . Kuesioner Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya merasakan dorongan untuk selalu mempertahankan prestasi kerja yang telah saya raih.				
2	Saya diberikan kenaikan pangkat berdasarkan prestasi kerja saya.				
3	Penghargaan atas prestasi yang saya peroleh, mendorong saya untuk bekerja lebih giat.				
4	Dalam melakukan tugas yang bersifat kompetitif, saya berusaha melebihi teman-teman.				
5	Atasan saya selalu memberikan pujian bila pekerjaan saya baik.				
6	Saya terdorong untuk ikut memberikan pendapat dalam pengambilan keputusan.				
7	Status hukum kepegawaian saya di lingkungan kerja terjamin/jelas sehingga saya merasa aman.				
8	Saya merasa pekerjaan yang saya jalankan sesuai dengan kemampuan saya.				
9	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang kemampuan saya.				
10	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan profesi saya.				
11	Saya merasa bangga dengan profesi saya.				
12	Saya mempunyai kesadaran untuk menjalankan tugas dengan baik dan profesional.				
13	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang saya lakukan.				

14	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan tepat waktu.				
15	Saya merasa sangat senang jika diberikan tanggung jawab dalam bekerja.				
16	Saya patuh dengan peraturan yang dan memegang teguh visi, misi Rs Tambun Bekasi				
17	Saya mendapatkan kesempatan untuk pelatihan tingkat lanjut pada bidang pekerjaan saya.				
18	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti seminar yang diadakan didalam maupun diluar rumah sakit yang berhubungan dengan pekerjaan saya.				
19	Jenjang karir saya di RS Tambun ini cukup jelas dan saya mendapatkan kesempatan untuk promosi karir.				
20	Saya selalu mendapatkan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat pada saat rapat/diskusi.				

Lampiran 13 Persetujuan Seminar Proposal Penelitian Skripsi

Lampiran 6

	SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes) MEDISTRA INDONESIA PROGRAM STUDI PROFES NERS-PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN (S1) PROGRAM STUDI PROFESI BIDAN – PROGRAM STUDI KEBIDANAN (S1) PROGRAM STUDI FARMASI (S1)-PROGRAM STUDI KEBIDANAN (D3) <small>Jl. Cik. Marga Raya No. 88A-44, Sepuluh Nopember, Bekasi Telp. (021) 82431375-77 Fax (021) 82431374</small> Web: stikesmedistra-indonesia.ac.id Email: stikes_mi@stikesmedistra-indonesia.ac.id		
	FORM LEMBAR PERSETUJUAN MELAKSANAKAN SEMINAR PROPOSAL		
Nomor Dokumen	: FM. 027/A.003/LPM/STIKESMI-UPM/2022	Tanggal Pembuatan	: 07 November 2022
Revisi	: 0	Tgl efektif	: 11 November 2022

Setelah penulisan proposal dituntaskan, mahasiswa berhak melaksanakan seminar proposal tersebut, setelah memenuhi persyaratan yang ditetapkan di STIKes Medistra Indonesia. Untuk dapat melaksanakan seminar, mahasiswa harus memperoleh persetujuan terlebih dahulu dari DPS. Gunakan format berikut untuk memperoleh Lembar Persetujuan Melaksanakan Seminar Proposal Skripsi.

PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL PENELITIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi menyetujui pelaksanaan Seminar Proposal Penelitian Skripsi mahasiswa:

Nama : Rosidahul Husna
 NPM : 19.156.01.11.063
 Program Studi : S1 Keperawatan
 Judul Skripsi : Hub Pemberian Reward dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Rs Purno 2023
 Dosen Penguji : Lisa Anubana, S.Kep.Ns., M.Kep (Paraf Dosen Penguji: dk)
 Hari/Tgl Ujian : Jumat, 13 Januari 2023

Persetujuan ini diberikan setelah mempertimbangkan bahwa :

1. Mahasiswa tersebut telah melalui proses pembimbingan dengan baik.
2. Proposal yang ditulis oleh mahasiswa tersebut telah memenuhi persyaratan, baik secara substansi akademik maupun secara format (tata cara penulisan) yang berlaku di STIKes Medistra Indonesia.
3. Mahasiswa tersebut telah mengikuti kegiatan seminar temannya sebagai oponent sebanyak kali (tuliskan jumlahnya).

Bekasi, 12 Jan 20 23

Disetujui oleh
Kordinator Skripsi

Roha Surtany S. S.Km., M.Kes
NIDN. 0315018401

Dosen Pembimbing Skripsi,

Kiki Denah, S.Kep., Ns., M.Kep
NIDN. 0316028302

Mengetahui
Ketua Program Studi: S1 Keperawatan

Kiki Denah, S.Kep., Ns., M.Kep
NIDN. 0316028302

Lampiran 14 Persetujuan Melaksanakan Ujian Hasil Skripsi

Lampiran 8

 <p>SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes) MEDISTRA INDONESIA PROGRAM STUDI PROFES NERS-PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN (S1) PROGRAM STUDI PROFESI BIDAN – PROGRAM STUDI KEBIDANAN (S1) PROGRAM STUDI FARMASI (S1)-PROGRAM STUDI KEBIDANAN (D3) Jl. Cut Mutia Raya No. 85A-Kel. Sepanjang Jaya – Bekasi Telp. (0271) 82431375-77 Fax (0271) 82431374 Web: stikesmedistra-indonesia.ac.id Email: stikes_mi@stikesmedistra-indonesia.ac.id</p>			
FORM LEMBAR PERSETUJUAN MELAKSANAKAN UJIAN HASIL SKRIPSI			
Nomor Dokumen	: FM. 029/A.003/LPM/STIKESMI-LPM/2022	Tanggal Pembuatan	: 07 November 2022
Revisi	: 0	Tgl efektif	: 11 November 2022

Setelah perbaikan skripsi pasca seminar proposal, telah mendapatkan persetujuan dari dosen penguji skripsi dan DPS, mahasiswa berhak mendapatkan persetujuan untuk bisa melaksanakan penelitiannya di lapangan atau laboratorium. Gunakan format berikut ini sebagai formulir Lembar Persetujuan Melaksanakan Penelitian Skripsi.

PERSETUJUAN MELAKSANAKAN UJIAN HASIL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi menyetujui pelaksanaan Seminar Proposal Penelitian Skripsi mahasiswa:

Nama : Rosidatul Husna
 NPM : 19.156.01.11.063
 Program Studi : S1 Keperawatan
 Judul Skripsi : Hubo Pemberian Reward dengan Motivasi Perawat Pelaksana di RS Pina Tambun Bekasi Tahun 2023
 Dosen Penguji : Isna Anshara, S.Kep.Ns., M.Kep Paraf Dosen Penguji: [Signature]
 Hari/Tgl Ujian : Selasa, 25 Juli 2023

Persetujuan ini diberikan setelah mempertimbangkan bahwa :

1. Mahasiswa tersebut telah melalui proses pembimbingan dengan baik.
2. Skripsi yang ditulis telah memenuhi persyaratan, baik secara substansi akademik mau pun secara format (tata cara penulisan) yang berlaku di STIKes Medistra Indonesia.

Bekasi, 20 Juli 2023

Disetujui oleh
 Koordinator Skripsi
[Signature]
Rokan Surandya, S.Kem. M.Kes
 NIDN. 0315018401

Dosen Pembimbing Skripsi,
[Signature]
Eki Denati, S.Kep.Ns., M.Kep
 NIDN. 0316028302

Mengetahui,
 Ketua Program Studi S1 Keperawatan
[Signature]
Eki Denati, S.Kep.Ns., M.Kep
 NIDN. 0316028320

Lampiran 15 Halaman Persembahan

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji syukur bagi Allah SWT dan atas dukungan dan doa dari orang tercinta. Akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Dengan rasa bangga dan bahagia saya ucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada :

1. Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, Ayahanda Sudarsono dan Ibunda Mardiana yang telah senantiasa memberikan dukungan, semangat, doa, nasihat serta kasih sayang yang tidak pernah henti sampai saat ini. Terima kasih sudah menjadi penguat dan pengingat paling hebat.
2. Adikku Fairuz Fadli, Angku Bukhari Muslim, Etek Mitha, Gaek dan Keluarga. Terima kasih atas semangat, doa, dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis.
3. Dosen Pembimbing penulis, Ibu Kiki Deniati, S.Kep.,Ns.,M.Kep Terima kasih sudah sabar membimbing serta memberi masukan dan saran selama ini, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Abyan Ajruofi Syauqi, yang selalu menjadi teman bertukar pikiran, tempat berkeluh kesah, dan menjadi support system penulis untuk menyelesaikan tugas akhir. Terima kasih atas waktu dan hal baik yang diberikan kepada penulis selama ini.
5. Sahabat penulis. Rully, Novi, Khalda, Sinta, Ananda, Ira, Sekar, Putri, yang telah membantu proses dari awal proposal sampai tugas akhir. Terima kasih atas segala bantuan, support dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama ini.
6. Seluruh teman-teman kelas 4B keperawatan dan teman-teman angkatan 2019 yang telah berperan banyak memberikan pengalaman dan pembelajaran selama di bangku kuliah ini.
7. Seluruh pihak yang memberikan bantuan kepada penulis namun tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan, semangat, dan doa baik yang diberikan kepada penulis selama ini.

Lampiran 16 Biografi Peneliti

Biografi Penulis



I. DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Rosidatul Husna
Tempat, Tanggal Lahir : Cilegon, 12 Juni 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Hobi : Menonton film
Email : rosidatulhusna7@gmail.com
Alamat : Kp. Waluran RT/RW 001/004 Desa Anyar
Kec. Anyar Kab. Serang, Prov. Banten
Motto : “ Man Jadda Wajada ”

II. PENDIDIKAN FORMAL

2007-2013 : SDN 1 ANYAR
2013-2016 : MTSN 4 SERANG
2016-2019 : SMAN 1 ANYAR
2019-2023 : STIKes Medistra Indonesia

