



THE RELATIONSHIP BETWEEN REWARDING AND EXECUTIVE NURSE MOTIVATION AT PINNA TAMBUN BEKASI HOSPITAL IN 2023

Rosidatul Husnai^{1*}, Kiki Deniati², Lisna Agustina³

¹⁻³STIKes Medistra Indonesia, Bekasi, Indonesia

ARTICLE INFORMATION	ABSTRACT
Received: 1 June 2023 Revised: 2 February 2024 Accepted: 29 Maret 2024 Published: 15 July 2024	<p><i>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. The purpose of this study was to find out the relationship between giving rewards and the motivation of implementing nurses at Pinna Tambun Bekasi Hospital. 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. This study used the chi-square statistical test to determine the relationship between the two variables. Based on the results of the chi-square test analysis with a value of $p = 0.001$ ($p < 0.050$), it is stated that H_0 is rejected. So that it can be interpreted that there is a relationship between knowledge about Giving Rewards and the Motivation of Implementing Nurses at Pinna Tambun Bekasi Hospital in 2023.</i></p>
KEYWORD <i>nurse, reward, work motivation</i>	
CORRESPONDING AUTHOR E-mail rosidatulhusna7@gmail.com	
DOI : 10.62354/jurnalmedicare.v3i3.93	

© 2024 Intan Kencanawati et al.

1. Pendahuluan

Layanan kesehatan akan terus-menerus mengalami perubahan, bukan saja dalam hal teknologi dan prosedur pelayanan 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 pelayanan 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 ni 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 keteknisan 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 Sabebege, 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 *intrinsic 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 peneliti dengan subjek yang lebih banyak meliputi perawat rawat inap.

2. Metode

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif yang menerapkan observasional analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi, dengan jumlah sampel sebanyak 47 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun oleh peneliti. Proses pengisian kuesioner diarahkan melalui video tutorial yang dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada responden. Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah pengolahan data menggunakan metode komputer melalui tahapan *editing, coding, data entry, dan cleaning*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan dua jenis teknik, yaitu analisis deskriptif (univariat) dan analisis analitik (bivariat).

Dalam penelitian ini, remaja diklasifikasikan ke dalam dua kategori berdasarkan pemberian *reward*, yaitu pemberian *reward* tidak puas apabila skor mencapai 10-19, pemberian *reward* puas apabila skor mencapai 20-40. Sementara itu, motivasi pada perawat pelaksana dikategorikan menjadi tiga kategori, yaitu motivasi perawat rendah apabila skor berkisar antara 20-39, motivasi perawat sedang apabila skor berkisar antara 40-59 dan motivasi perawat tinggi apabila skor berkisar antara 60-80.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian yang pertama dilihat dari analisa univariat yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi berdasarkan pemberian *reward* pada perawat pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi Tahun 2023.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Pemberian *Reward* di RS Pinna Tambun Bekasi

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dan Komputerisasi oleh Rosidatul Husna; Juni 2023

Berdasarkan tabel 1 distribusi frekuensi dari 47 responden, mayoritas dalam kategori puas sebanyak 26 responden (55.3%).

Tabel 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 Pengolahan Data dan Komputerisasi oleh Rosidatul Husna; Juni 2023

Berdasarkan tabel 2 distribusi frekuensi dari 47 responden, mayoritas dalam kategori sedang sebanyak 20 responden (42,6%).

Dalam penelitian ini variabel independen dan variabel dependen yang dianalisa adalah hubungan pemberian *reward* dengan motivasi perawat pelaksana di rumah sakit pinna tambun tahun 2023.

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

Pemberian Reward	Motivasi Perawat								p-value
	Rendah		Sedang		Tinggi		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Tidak Puas	10	23.7	3	6.4	8	17.0	21	44.7	0,001
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 dan Komputerisasi oleh Rosidatul Husna; Juni 2023

Berdasarkan tabel 4.3 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.

Pemberian *Reward* pada Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi Tahun 2023

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%).

Pengetahuan responden tentang HIV/AIDS didapati bahwa sebagian besar memiliki pengetahuan yang baik yaitu sebanyak 83 orang (55%). Hasil penelitian ini sejalan dengan (Nandika et al., 2022) yang menunjukkan dari 130 responden terdapat 59 orang (45,4%) dengan tingkat pengetahuan baik, 56 orang (43,1%) memiliki tingkat pengetahuan cukup, dan responden dengan tingkat pengetahuan kurang sebanyak 15 orang (11,5%). Pada penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dan perilaku dengan nilai $p=0,011$ ($p<0,05$), dengan tingkat korelasi $r=0,221$ (IK 95% 0,051 – 0,392). Penelitian ini menyatakan bahwa siswa yang sudah memiliki akses yang mudah terhadap teknologi dan informasi tentang HIV/AIDS menjadi salah satu faktor tingkat pengetahuan cenderung baik.

Menurut (Rombot & Siagian, 2021), bahwa ada hubungan yang signifikan antara hubungan tingkat pengetahuan dengan sikap dan perilaku seks pada remaja. Hasil penelitian menunjukkan 45% siswa memiliki tingkat pengetahuan baik, disusul oleh tingkat pengetahuan kurang yaitu 42% dan 13% memiliki pengetahuan cukup. Di usia remaja, hormon seksual mulai aktif serta ada perubahan fisik termasuk organ seksual yang mendorong remaja untuk melakukan perilaku seksual. Pengetahuan yang baik pada remaja sangat mempengaruhi mereka dalam hubungan sosial dikarenakan pengetahuan juga dapat mengendalikan sikap dan perilaku mereka secara individu dalam hubungan seksual.

Hasil analisa peneliti dari hasil kuesioner yang didapatkan dari responden dengan kategori sedang sebanyak 46 orang (30.5%) dan tingkat pengetahuan kurang sebanyak 22 orang (14.6%). Hal ini disebabkan oleh pengetahuan yang masih keliru tentang bagaimana virus HIV/AIDS ini bisa menular. Ada yang beranggapan bahwa virus HIV/AIDS dapat menular melalui gigitan nyamuk dan juga dapat ditularkan pada saat berkomunikasi langsung dengan orang yang positif HIV/AIDS.

Penularan HIV hanya bisa terjadi jika cairan tubuh yang mengandung virus hidup dalam kadar yang cukup tinggi masuk ke dalam peredaran darah seseorang, melalui kulit atau selaput lendir yang terbuka misalnya karena lecet (yang kecil dan tidak tampak sekalipun), luka atau tusukan (PPN et al., 2017).

Motivasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi Tahun 2023

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 faktor yang mampu memuaskan dan mendorong orang dalam bekerja lebih baik.

Motivasi adalah suatu usaha yang disadari 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 diserahkan 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%).

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 disadari 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 kerja 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.

4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil 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. 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. 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.

Daftar Pustaka

- Abdurrab, J. K., Tahun, B. J., Cetak, I., & Online, I. (2022). *Sri Muharni*. 06(01), 74–84.
- 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>
- Fadhillah, H., Endang Wahyati, E., & Sarwo, B. (2019). Pengaturan Tentang Tenaga Kesehatan Dalam Peraturan Perundang-Undangan Dan Asas Kepastian Hukum. *Soepra*, 5(1), 146. <https://doi.org/10.24167/shk.v5i1.1653>
- 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*