

DAMPAK PEMBERIAN REWARD PERAWAT TERHADAP PELAYANAN DI RUMAH SAKIT : LITERATUR REVIEW

Sri Wahyuni Yunus Kanang^{a,b,*} Syahrul Syahrul^c

^aMahasiswa Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Universitas Hasanuddin Makassar, Indonesia

^bPerawat RSUD Provinsi Sulawesi Barat

^cDosen Bagian Keperawatan Komunitas dan Keluarga Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin Makassar, Indonesia.

^{a,b}sriwahyuniykanang@gmail.com*, ^csyahrul_ners@yahoo.com*

Abstrak

Latar Belakang : Pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas dan profesional merupakan target yang ingin dicapai untuk meningkatkan mutu pada Rumah Sakit. Namun mutu yang diharapkan bertolak belakang bahwa penyedia layanan kesehatan khususnya perawat bekerja di bawah tekanan dengan beban kerja yang lebih besar. Ini berdampak pada ketidakseimbangan antara kerja dan reward yang diterima. Ini bertujuan untuk mengetahui dampak pemberian reward kepada perawat terhadap pelayanan di Rumah Sakit Metode : Data didapatkan dari database PubMed, Wiley Online, Google Scholar, Secondary Searching diperoleh 7 artikel yang terdiri dari 6 penelitian cross-sectional dan 1 penelitian Quasi-Experiment yang membahas mengenai pemberian reward pada perawat di rumah sakit. Pemilihan artikel dengan kriteria inklusi dan eksklusi kemudian proses pencarian artikel disintesis ke dalam PRISMA flow diagram. Telah dilakukan kritisi jurnal menggunakan Critical Appraisal of a Cross-Sectional Study (Survey) dan Case Control Study. Hasil : Hasil temuan diperoleh 6 dampak pemberian reward perawat di rumah sakit yaitu berdampak pada stress kerja, ketidakhadiran karena sakit, turnover, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Namun reward tidak berdampak pada performa kerja, mood, fungsi saraf autonomic dan interaksi personal. Review ini membahas tentang dampak pemberian reward perawat terhadap pelayanan di rumah sakit namun tidak dijelaskan secara rinci pengkalsifikasian jenis reward yang dimaksud apakah reward intrinsic atau reward ekstrinsik.. Kesimpulan: pemberian reward lebih berdampak pada kepuasan kerja (30%) dan komitmen organisasi (30%)

Kata Kunci : reward, perawat, rumah sakit

Abstract

Background: Quality and professional nursing care services are targets to be achieved to improve the quality of hospitals. But the expected quality contradicts that health care providers, especially nurses, work under pressure with a greater workload. This has an impact on the imbalance between work and reward received. This aims to find out the impact of giving rewards to nurses on hospital services
Methods: Data obtained from PubMed, Wiley Online, Google Scholar, Secondary Searching databases obtained 7 articles consisting of 6 cross-sectional studies and 1 Quasi-Experiment study which discussed giving rewards to nurses in hospitals. Article selection with inclusion and exclusion criteria then the article search process is synthesized into the PRISMA flow diagram. Journal critics have used the Critical Appraisal of a Cross-Sectional Study (Survey) and Case Control Study. Results: The findings obtained 6 effects of rewarding nurses in a hospital that has an impact on work stress, absence due to illness, turnover, motivation, job satisfaction, and organizational commitment. But rewards do not have an impact on work performance, mood, autonomic nerve function and personal interaction. This review discusses the impact of rewarding nurses on services in the hospital but not explained in detail the calcification of the type of reward in question whether intrinsic reward or extrinsic reward .Conclusion: giving rewards has more impact on job satisfaction (30%) and organizational commitment (30%)

Keywords: reward, nurse, hospital.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya terpenting dari suatu organisasi

(Hafiza et al, 2011). Perawat merupakan elemen sumber daya manusia terbesar dalam organisasi perawatan kesehatan, dan

memiliki dampak besar pada kualitas perawatan dan kepuasan pasien (Al-Ahmadi, 2009). Pelayanan asuhan ke perawatan yang berkualitas dan profesional merupakan target yang ingin dicapai untuk meningkatkan mutu pada Rumah Sakit. Adapun yang bertugas melaksanakan fungsi menjaga mutu pelayanan rumah sakit sesuai dengan Permenkes RI no. 49 (2013) yaitu organisasi komite keperawatan. Upaya peningkatan mutu layanan secara umum dapat menjangkau berbagai aspek, tidak terkecuali layanan keperawatan dan salah satu yang mempengaruhi dengan pemberian reward. Reward adalah apresiasi yang diberikan dalam bentuk material ataupun ucapan baik secara perorangan ataupun lembaga untuk prestasi tertentu (Handoko, 2016). Sistem reward dapat dilakukan dengan pemberian trophy dan uang sebagai reward untuk karyawan terbaik dan unit terbaik (Sari & wulandari, 2015). Bahkan penelitian Seitovirta et al (2016) menyarankan bahwa penting untuk mendengarkan pendapat perawat untuk menciptakan sistem penghargaan yang mengintegrasikan penghargaan finansial dan non finansial yang adil dari sudut pandang perawat. Tahun ini, Seitovirta et al (2017) mempertegas bahwa penghargaan non-finansial merupakan elemen manajemen keperawatan yang sangat bermanfaat.

Manajemen pelayanan kesehatan berbeda dengan instansi lainnya. Penyedia layanan kesehatan bekerja di bawah tekanan dengan beban kerja yang lebih besar. Ini berdampak pada ketidakseimbangan antara kerja dan reward yang diterima (Giang, 2014). Dalam pelayanan kesehatan, jenis pekerjaan dapat berpengaruh terhadap reward dimana ketidakseimbangan reward lebih tinggi terjadi antara perawat dan dokter (Birgit et al, 2012). Maka penting untuk diketahui dampak pemberian reward kepada perawat terhadap pelayanan di rumah sakit. Reward yang dimaksud adalah penghargaan yang datangnya dari orang lain (Tjahyanti, 2010)

Menurut Ediisooriya (2014), pentingnya reward untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam

kinerjanya yang berdampak pada mutu pelayanan. Namun belum ada teori yang secara detail menjelaskan dampak reward pelayanan kesehatan. Oleh karena itu penulis mereview beberapa artikel penelitian yang mengulas tentang dampak pemberian reward kepada perawat terhadap pelayanan di rumah sakit.

II. METODE

A. Study Selection

Agar memenuhi syarat, penulis melakukan seleksi artikel yang dirincikan sebagai berikut:

Indikator	Kriteria Inklusi
Responden	Artikel dengan pemberian reward pada perawat di rumah sakit
Tipedari penelitian	Penelitian dengan pendekatan kuantitatif crosssectional dan quasi experiment
Tahun Publikasi	Penelitian dipublikasi pada tahun 2006 hingga saat ini
Hasil	Penelitian berfokus pada dampak pemberian reward di rumah sakit
Bahasa	Artikel penelitian menggunakan bahasa Inggris

Tabel 1. Kriteria inklusi

B. Information Sources

Pencarian artikel menggunakan PubMed, Wiley Online, Google Scholar, Secondary Searching dari awal hingga data dasar yang dibutuhkan.

C. Quality Assessment

Penulis menentukan topik dan menyusun foreground question yang terdiri dari population (P), intervention (I), comparison (C), outcome (O), dan time (T). Pada review ini population (P) yang diinginkan adalah perawat (nurse), intervention (I) yaitu reward OR rewards, dan outcome (O) yaitu impact of health service. Database yang digunakan dalam mengumpulkan artikel dengan kata kunci yang relevan (PICOT) dan

kombinasi “AND” dan “OR”. Untuk lebih spesifik penulis membatasi tahun publikasi dalam 10 tahun terakhir, full text, dan hanya artikel yang menggunakan bahasa Inggris. Hasil pencarian pada setiap database diuraikan sebagai berikut:

Kata Kunci PICO	Pub ME D	Wil ley	Google Schoola r	Secon dary Search ing
nurse AND reward OR rewards AND impact if health services	4	15	50	2

Tabel 2. Hasil pencarian artikel dengan filter publikasi 2008-2016, original artikel, full text, dan berbahasa Inggris.

Berdasarkan skrining yang dilakukan pada hasil pencarian database dengan membaca abstrak penelitian yang dianggap paling sesuai dengan materi PICOT dan menggunakan PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses) flow diagram maka diperoleh 7 artikel

D. Data Synthesis, Analysis, And Risks Of Bias

Pada keenam artikel tersebut lalu dilakukanlah kritisi jurnal penelitian menggunakan CASP tools yang sesuai yaitu 6 artikel dengan Critical Appraisal of a Cross-Sectional Study (Survey) yang Diadaptasi dari The Pocket Guide to Critical Appraisal; the critical

appraisal approach used by the Oxford Centre for Evidence Medicine, checklists of the Dutch Cochrane Centre, BMJ editor’s checklists and the checklists of the EPPI Centre (Center for Evidence Based Management, 2018) dan 1 artikel dengan Critical Appraisal of a Quasi Experiment with Case Control Study yang diadaptasi dari Guyatt GH, Sackett DL, and Cook DJ and piloted with health care practitioners (Critical Appraisal Skills Programme, 2018).

E. Research Ethics

Penelitian berdasarkan artikel yang diterbitkan sehingga tidak bersentuhan langsung dengan perawat dan tidak membutuhkan persetujuan etik.

III. HASIL

A. Study selection

Artikel yang didapatkan dari sumber pencarian internet sebanyak 69 artikel dari tiga database dan 2 artikel dari secondary searching. Dari total 71 artikel didapatkan 22 artikel yang sama dari setiap pencarian jurnal yang digunakan. Dari 49 jurnal yang tersisa kemudian disaring menjadi 34 artikel. 34 artikel dipilih di screening tujuan judul yang berhubungan dengan dampak pemberian reward perawat di rumah sakit sehingga didapatkan 15 artikel. Ada 8 artikel yang dieksklusi berdasarkan penilaian CASP sehingga artikel yang layak dijadikan sistematik review didapatkan sebanyak 7 artikel.

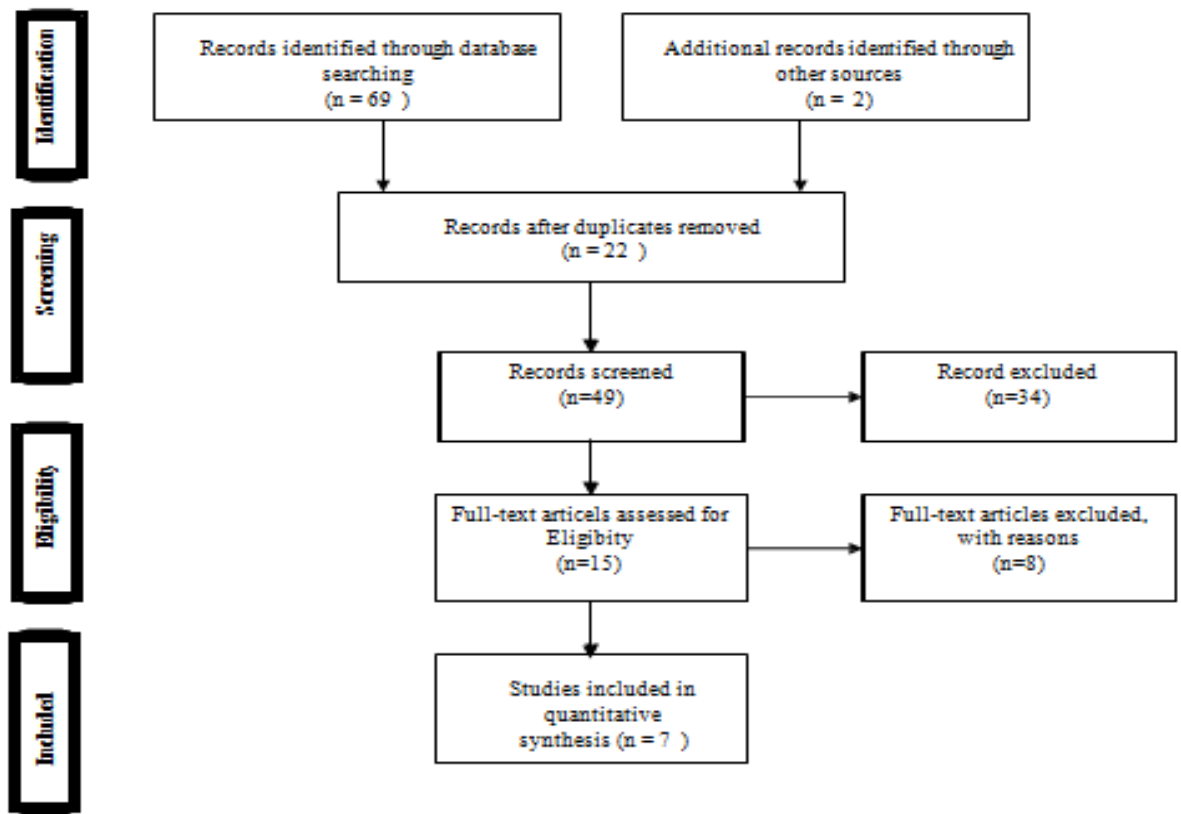


Diagram 1. PRISMA Flow Diagram (Moher & A, Liberati, Tetzlaff J, 2009)

B. Study characteristics

Pada table dibawah ini, 7 artikel yang memenuhi kelayakan kriterian CASP dimasukkan dalam tinjauan sistematis ini. Studi itu dilakukan di Denmark (n=1), Belanda (n=1), Ethiopia (n=1), Cina (n=1), Taiwan (n=1), dan Jepang (n=2). Enam dari tujuh penelitian adalah

penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional dan satu penelitian quasi experiment. Penelitian terbesar dilakukan di Negara Jepang oleh Satoh et al (2016) dengan sampel sebanyak 1531 perawat dan sampe terkecil juga dilakukan di Jepang yaitu sebanyak 21 perawat oleh Sakuragi dan Sugiyama (2009). Semua penelitian dilakukan oleh perawat yang bekerja di Rumah Sakit.

Penulis (Tahun)	Judul	Negara	Tujuan	Metode	Sampel	Hasil Penelitian
Weyers et al (2006)	Psychosocial work stress is associated with poor self-rated health in Danish nurses: a test of the effort–reward imbalance model	Denmark	untuk menguji sifat psikometrik dari kuesioner Denmark mengukur ERI, dan untuk menganalisis apakah stres kerja psikososial terkait dengan enam indikator kesehatan diri yang buruk	Crosssectional study	367 perawat dan perawat pembantu	Reward yang rendah dapat meningkatkan stress kerja
Schreuder et al (2010)	Effort–reward imbalance is associated with the frequency of sickness absence among female hospital nurses: A cross-sectional study	Belanda	Untuk menyelidiki faktor kesehatan dan pekerjaan dalam kaitannya dengan frekuensi ketidakhadiran penyakit jangka pendek di kalangan perawat.	cross-sectional study	459 perawat perempuan	Ketidakeimbangan rewads berhubungan dengan peningkatan ketidakhadiran karena sakit sehingga upaya pemberian penghargaan perlu dipertimbangkan
Negussie (2012)	Relationship between rewards and nurses' work motivation in addis ababa hospitals	Ethiopiaed	Untuk mengetahui hubungan antara reward dan motivasi perawat dirumah sakit umum yang dikelola oleh biro kesehatan Addis Ababa	Survei cross-sectional	259 perawat	Reward memiliki kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan motivasi perawat ($p < 0,01$)
Chen et al (2015)	Impact of satisfactions with psychological reward and pay on Chinese nurses' work attitudes	Cina	Untuk menguji dampak kepuasan dengan imbalan psikologis (diterima dari perawat kepala dan dari dokter) dan dengan membayar pada sikap kerja perawat Cina.	survei cross-sectional	413 perawat	Reward berhubungan negarif dengan turnover Reward berhubungan positif dengan kepuasan kerja Reward berhubungan positif dengan komitmen organisasional afektif
Hsu et al	Enhancing the	Taiwan	menguji bagaimana kepercayaan	the partial least	797	Reward mempengaruhi positif

(2015)	commitment of nurses to the organisation by means of trust and monetary reward.		dan reward uang mempengaruhi kepuasan kerja perawat dan memperkuat komitmen organisasi.	squares method (crosssectional)	perawat	kinerja dan komitmen organisasi mereka
Satoh et al (2016)	Occupational commitment and job satisfaction mediate effort–reward imbalance and the intention to continue nursing	Jepang	untuk memverifikasi efek mediasi kepuasan kerja dan tiga komponen komitmen pekerjaan pada hubungan antara upaya-imbalan ketidakseimbangan dan niat untuk terus merawat	crosssectional	1531 perawat	reward memiliki efek positif pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
Sakuragi dan Sugiyama (2009)	Effects of Reward and Punishment on Task Performance, Mood and Autonomic Nervous Function, and the Interaction with Personality	Jepang	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki efek hadiah dan hukuman atas kinerja tugas, suasana hati, dan fungsi saraf otonom, bersama dengan interaksi dengan kepribadian	Quasi experiment	21 perawat wanita	Tidak ada hubungan yang signifikan antara reward dengan performa kerja, mood, fungsi saraf autonomic dan interaksi personal.

Tujuh faktor yang mempengaruhi pemberian reward perawat di pelayanan kesehatan yang ditemukan pada proses analisis 6 artikel yang dirincikan sebagai berikut:

Faktor	Korelasi -	Korelasi +	n	Perse n
Stress kerja	√		1	10%
Ketidakhadiran karena sakit	√		1	10%
Turn over	√		1	10%
Motivasi		√	1	10%
Kepuasan kerja		√	3	30%
Komitmen organisasi		√	3	30%

Tabel 4:
Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian reward perawat (n = 10)

Namun dari kesemua artikel yang memenuhi CASP, satu artikel yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara reward dengan performa kerja, mood, fungsi saraf autonomic dan interaksi personal. Tabel diatas juga menjelaskan dampak reward berkorelasi negative terhadap pelayanan di rumah sakit yaitu: stress kerja psikososial, ketidakhadiran perawat dengan alasan sakit, turn over. Serta dampak reward berkorelasi positif yaitu: motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

IV. PEMBAHASAN

Hasil analisis dalam systematic review ini menunjukkan enam faktor yang mempengaruhi pemberian reward perawat di rumah sakit. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan factor yang banyak dibahas diantara 7 artikel yang diseleksi.

Pemberian reward berdampak pada stress kerja perawat di rumah sakit (Weyers et al, 2008). Mulyadi (2009) mengatakan bahwa dampak reward bersifat jangka panjang. Perasaan bahagia yang diakibatkan oleh reward yang bertahan lama di ingatan penerima akan menghasilkan nilai yang lebih tinggi sehingga mengurangi stress kerja..

Pemberian reward berdampak pada ketidakhadiran perawat karena sakit di rumah sakit (Schreuder et al, 2010). Seperti yang dipaparkan oleh (Ivancevich et al 2008) bahwa tujuan dari pemberian reward yaitu mempertahankan karyawan agar terus datang bekerja. Sama halnya dengan Bastian et al (2016) bahwa reward dapat menurunkan efisiensi yang signifikan secara statistik untuk rumah sakit yang menerima insentif keuangan untuk bekerja

Pemberian reward berdampak pada turn over perawat di rumah sakit (Chen et al, 2015). Untuk mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi maka digunakan berbagai penghargaan (reward) untuk menarik dan mempertahankan anggota (Ivancevich et al, 2008).

Pemberian reward berdampak pada motivasi perawat di rumah sakit (Negussie, 2012). Sama halnya dijelaskan oleh Ivancevich et al (2008) bahwa pemberian reward dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi dengan memotivasi karyawan. Namun Mulyadi (2009) menjelaskan bahwa penerima reward harus menghargai. Reward yang tidak memotivasi penerima untuk berprestasi adalah reward yang tidak ternilai dimata penerima. Ini sejalan dengan paparan Kohn (1993, dalam Shields, 2008) bahwa rencana pemberian reward untuk pegawai yang berusaha mendapatkan kontribusi pekerjaan yang lebih tinggi menjadi motivasi dan meningkatkan usaha kerja pegawai bukan memberikan imbalan yang lebih tinggi untuk kontribusi yang lebih tinggi.

Pemberian reward berdampak pada kepuasan kerja perawat di rumah sakit (Chen et al, 2015; Hsu et al, 2015; Satoh et al, 2016; Yom et al, 2009) Melihat banyaknya tujuan pemberian reward bagi karyawan, maka pentingnya pimpinan organisasi untuk tetap memperhatikan pemberian reward dan tetap mengevaluasi kepuasan karyawan dari reward yang diterimanya (Handoko, 2015).

Pemberian reward berdampak pada komitmen organisasi perawat di rumah

sakit (Chen et al, 2015; Hsu et al, 2015; Satoh et al, 2016). Penelitian lain dilakukan oleh Hutagalung dan Perdhana (2016) juga menunjukkan hal yang sama. Tujuan dari pemberian reward menurut Ivancevich et al (2008) yaitu sebagai daya tarik untuk bergabung dengan organisasi bagi mereka yang memiliki kualifikasi. Peran organisasi sangat penting dalam pemberian reward sebab menurut Mulyadi (2009) bahwa dampak yang dihasilkan reward harus cukup besar. Jika dampaknya berlawanan dengan usaha untuk meningkatkan produktivitas maka reward yang disediakan juga jumlahnya tidak signifikan.

Tidak ada hubungan antara reward dengan performa kerja, mood, fungsi saraf autonomic dan interaksi personal (Sakuragi dan Sakuyama, 2009). Sama halnya penelitian oleh Rahayu dan Dewi (2009) bahwa tidak ada hubungan dengan system reward dengan kinerja perawat. Namun dari artikel yang didapatkan juga ditemukan perbedaan dengan penelitian dalam Sari dan Wulandari (2015) bahwa performa kerja yang tinggi dilakukan dengan pemberian trophy dan uang sebagai reward untuk karyawan terbaik dan unit terbaik. Serta penelitian lainnya yang mengatakan adanya hubungan positif antara pemberian reward dengan performa kerja perawat (Faradilah, 2017); Nangoi et al (2014); Rochman et al, 2014). Sejalan dengan model Polter lawler (dalam Mulyadi, 2009); ada 2 fungsi penghargaan yang memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerja yaitu:

- a. Peningkatan kepastian bahwa kinerja seseorang akan diberi penghargaan dalam meningkatkan usaha seseorang menghasilkan kinerja
- b. Kepuasan personel atas penghargaan yang mereka terima akan meningkatkan usaha seseorang dalam menghasilkan kinerja melalui peningkatan nilai penghargaan.

Pada systematic review ini, penulis hanya menjelaskan tentang reward secara keseluruhan tanpa membedakan reward

intrinsic ataupun reward ekstrinsik (Tjahyanti, 2010). Meskipun demikian, belum ada yang melakukan systematic review tentang reward perawat secara khusus, namun tenaga kesehatan secara umum sudah sering dilakukan systematic review.

V. KESIMPULAN

Hasil temuan diperoleh 6 dampak pemberian reward perawat di rumah sakit yaitu berdampak pada stress kerja, ketidakhadiran karena sakit, turnover, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Namun reward tidak berdampak pada performa kerja, mood, fungsi saraf autonomic dan interaksi personal. Dari keseluruhan hasil itu dapat disimpulkan bahwa dampak pemberian reward pada perawat lebih besar pada kepuasan kerja yaitu sebanyak 30% dan komitmen organisasi sebanyak 30 %.

Masih dibutuhkannya penelitian yang lebih luas tentang dampak pemberian reward terhadap pelayanan di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ahmadi H. Factor affecting performance of hospital nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia. *International Journal of Health Care Quality Assurance*. 2009;22(1):40–54. Doi: [10.1108/09526860910927943](https://doi.org/10.1108/09526860910927943)
- Bastian, N.D., Kang, H., Griffin, P, M., & Fulton, L.V. (2016) Measuring the effect of pay-for-performance financial incentives on hospital efficiency in the military health system, *IIE Transactions on Healthcare Systems Engineering*, 6 (1): 33-41. DOI: 10.1080/19488300.2015.1132488
- Birgit, E., Gunnevi, S., & Ann, Ö.(2012) Work experiences among nurses and physicians in the beginning of their professional careers analyses using the effort-reward imbalance model. *Scand J Caring Sci*. 2012;27(1):36-43.
- Center for Evidence Based Management. (2018). *Critical Appraisal Checklist for Cross-Sectional Study*. Retrieved

- from: <https://www.cebma.org/wp-content/uploads/Critical-Appraisal-Questions-for-a-Cross-Sectional-Study-july-2014.pdf>
- Chen, F., Yang, M., Gao, W., Liu, Y., & De Gieter, S. (2015). Impact of satisfactions with psychological reward and pay on Chinese nurses' work attitudes. *Applied Nursing Research*, 28(4), Doi: [10.1016/j.apnr.2015.03.002](https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.03.002)
- Critical Appraisal Skills Programme. (2018). Critical Appraisal Skills Programme (CASP) part of Better Value Healthcare. Retrieved from: <https://casp-uk.net/wp-content/uploads/2018/03/CASP-Case-Control-Study-Checklist-Download.pdf>
- Edirisooriya, W. A. (2014). Impact of Rewards on Employee Performance: With Special Reference to ElectriCo. *Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics*. 24: 27-35. Retrieved from citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.703.9382&rep=rep1&type=pdf
- Fadillah, N. N. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Jiwa Atrma Husada Mahakam Kota Samarinda. *Ejournal Administrasi Bisnis*. 5(1): 79-92. Diakses dari [ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/02/Jurnal%20Nita%20Nur%20Fadillah%20\(02-28-17-11-38-21\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/02/Jurnal%20Nita%20Nur%20Fadillah%20(02-28-17-11-38-21).pdf)
- Giang, T.T. (2014). Status of social environment in medical staff in some Ha Nam general hospitals in 2014, in PhD Thesis.: Hanoi Medical University.
- Hafiza N, Shah S, Jamseheed H, Zamam K. Relationship between rewards and employee motivation in the non-profit organization of Pakistan. *Business intelligence Journal*. 2011;4(2):327–334. Retrieved from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3407833/pdf/EJHS2202-0107.pdf>
- Handoko, D (2016). Reward dan Punishment dalam Penilaian Evaluasi Kinerja Pegawai Berdasarkan Faktor-Faktor yang Terlkait. Retrieved from http://www.kompasiana.com/destyando/reward-dan-punishment-dalam-penilaian-evaluasi-kinerja-pegawai-berdasarkan-faktor-faktor-yang-terkait_54f3967d745513982b6c7c51
- Handoko, D (2016). Reward dan Punishment dalam Penilaian Evaluasi Kinerja Pegawai Berdasarkan Faktor-Faktor yang Terlkait. Diakses dari http://www.kompasiana.com/destyando/reward-dan-punishment-dalam-penilaian-evaluasi-kinerja-pegawai-berdasarkan-faktor-faktor-yang-terkait_54f3967d745513982b6c7c51
- Hsu, C.P., Chiang, C.Y., Chang, C.W., Ghuang, H.C., & Chen, C.C. (2013). Enhancing the commitment o f nurses to the organisation by means of trust and monetary reward. *Journal of Nursing Management*, 1-10. Doi: <https://doi.org/10.1111/jonm.12180>
- Hutagalung, S., Perdhana, M. S. (2016). Pengaruh Karakteristi Demografis (Usia, Gender, Pendidikan), Masa Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Afektif. *Jurnal Studi Manajemen & Koordinasi*. 13 (2016): 171-180. Diakses dari <http://www.ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/download/13408/10132>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi 7. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Moher, D., & A, Liberati, Tetzlaff J, A. D. (2009). PRISMA - Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses - Checklist. *PLoS Medicine*, 6(6), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed100097>
- Mulyadi. (2009). *Sistem perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat

- Nangoi, W. J., Podaag, L., Hamel, R. S. (2014). Hubungan Pemberian Reward dengan Kinerja Perawat di Ruang Irina A RSUP Prof. Dr. R. D. Kondou Manado. *Jurnal Keperawatan*. 2(2): 1-7. Diakses dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/5276>
- Negussie, N. (2012). Relationship between rewards and nurses' work motivation in Addis Ababa hospitals. *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 22(2), 107–112. Retrieved from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22876074>
- Permenkes RI No. 49. (2013). Komite Keperawatan Rumah Sakit. Retrieved from <http://bprs.kemkes.go.id/v1/uploads/pdf/files/peraturan/27%20PMK%20No.%2049%20ttg%20Komite%20Keperawatan%20RS.pdf>
- Rahayu, S., Dewi, E. (2009). Hubungan antara Sytem Reward dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD Sragen. *Berita Ilmu Keperawatan*. 2(2): 51-56. Diakses dari <http://journals.ums.ac.id/index.php/BIK/article/view/3792>
- Rochman, H., Ridwan, E.S., Afifah, E. (2014). Pasien Sistem Penghargaan dan rasio Perawat Pasien dengan Kinerja Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul. *Jurnal Ners dan Kebidanan Indonesia*. 2(3): 99-105. Diakses dari <http://ejournal.almaata.ac.id/index.php/JNKI/article/view/103>
- Sakuragi, S & Sugiyama, Y. (2009). Effects of Reward and Punishment on Task Performance, Mood and Autonomic Nervous Function, and the Interaction with Personality. *J Physiol Anthropol*, 28: 181–190, 2009. Doi: DOI: 10.2114/jpa2.28.181
- Sari, I. P., & Wulandari, R. D. (2015). Penilaian Koordinasi Antarunit Kerja di Rumah Sakit Berdasarkan Hight Performance Work Practice. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. 3(2): 170-178. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/72100-ID-none.pdf>
- Sari, I. P., Wulandari, R. D. (2015). Penilaian Koordinasi Antarunit Kerja di Rumah Sakit Berdasarkan Hight Performance Work Practice. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. 3(2): 170-178. Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/72100-ID-none.pdf>
- Satoh, M., Watanabe, I., & Asakura, K. (2016). Occupational commitment and job satisfaction mediate effort–reward imbalance and the intention to continue nursing. *Japan Journal of Nursing Science* (2016). Doi: 10.1111/jjns.12135
- Schreuder, J.A., Roelen, C.A., Koopmans, P.C., Moen, B.E., & Groothoff, J.W. (2010). Effort–reward imbalance is associated with the frequency of sickness absence among female hospital nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 47: 569–576. Doi: [10.1016 / j.ijnurstu.2009.10.002](https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.10.002)
- Seitovirta, J., Vehvil, Ainen-Julkunen, K., Mitronen, L., Gieter, S. D., & Kvist, T. (2017). Registered Nurses' Perceptions Of Rewarding And Its Significance. *Journal of Nursing Management*. 21(07): 1-10. Doi: 10.1111/jonm.12571
- Seitovirta, J., Vehvil, Ainen-Julkunen, K., Mitronen, L., Gieter, S. D., & Kvist, T. (2016). Attention To Nurses' Rewarding – An Interview Study Of Registered Nurses Working In Primary And Private Healthcare In Finland. *Journal of Clinical Nursing*. 26: 1042–1052. Doi: 10.1111/jocn.13459
- Shields, J. (2008). *Managing Employee Performance and Rewards: Concepts, Practices, and Strategies*. United States of Amerika: Cambridge University Press

Tjahyanti, S. (2010). Motivation and Empowerment. Retrieved from http://www.hrcentro.com/artikel/Motivation_and_Empowerment_100312.html

Weyers, S., Peter, R., Boggild, H., Jeppesen, H, J.,& Siegrist J. (2008). Psychosocial work stress is associated with poor self-rated health in Danish nurses: a test of the effort–reward imbalance model. *Scand J Caring Sci.*

(20): 26–34. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2006.00376.x>

Yom, Y., Kwon, S., Lee, Y., Kwon, E., & Ko, J. (2009). The Determinants of Job Satisfaction of Nurses: Focused on Work Rewards. *J Korean Acad Nurs.* 39(3):329-337. Doi: <https://doi.org/10.4040/jkan.2009.39.3.329>