	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

LAPORAN PENELITIAN


HUBUNGAN INSENTIF DENGAN KINERJA PERAWAT BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN DI RUANG RAWAT INAP DI RSUD PRINGSEWU



Disusun Oleh :

Ketua : Ns. Tuti Handayani, M.Kep (0222029103)

**PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN DAN
PENDIDIKAN PROFESI NERS
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU
TAHUN 2021-2022**

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

1. Identitas Penelitian

A. Judul penelitian

HUBUNGAN INSENTIF DENGAN KINERJA PERAWAT BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN DIRUANG RAWAT INAP RSUD PRINGSEWU

B. Waktu Penelitian

Tahun Usulan	Tahun Pelaksanaan	Semeslater	Lama Penelitian
2021	2021	Genap	1 Tahun


C. Mata Kuliah

Kode MK	Mata Kuliah
	Manajemen keperawatan

D. Dasar alqur'an

Surah dan ayat	al-Mu'min /40: 67
Ayat alquran	<p>هُوَ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ تُرَابٍ ثُمَّ مِنْ نُطْفَةٍ ثُمَّ مِنْ عَلَقَةٍ ثُمَّ يُخْرِجُكُمْ طِفْلًا ثُمَّ لِتَبْلُغُوا أَشُدَّكُمْ ثُمَّ لِتَكُونُوا شُيُوخًا وَمِنْكُمْ مَنْ يُتَوَفَّى مِنْ قَبْلٍ ۗ وَلِنَبْلُغُوا أَجَلًا مُّسَمًّى ۚ وَلَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ</p>
Artinya	<p>Dialah yang menciptakan kamu dari tanah kemudian dari setetes mani, sesudah itu dari segumpal darah, kemudian dilahirkannya kamu sebagai seorang anak, kemudian (kamu dibiarkan hidup) supaya kamu sampai kepada masa (dewasa), kemudian (dibiarkan kamu hidup lagi) sampai tua, di antara kamu ada yang diwafatkan sebelum itu. (kami perbuat demikian) supaya kamu sampai kepada ajal yang ditentukan dan supaya kamu memahami(nya)</p>
Hadis	

2. Identitas Peneliti

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

Nama	Peran	Tugas
Tuti Handayani	Ketua Penelitian	Mengkoordinir pelaksanaan penelitian

3. Mitra Penelitian

Institusi	Nama mitra	Kepakaran	e-mail dan no WA
-	-	-	-

4. Luaran dan Target capaian

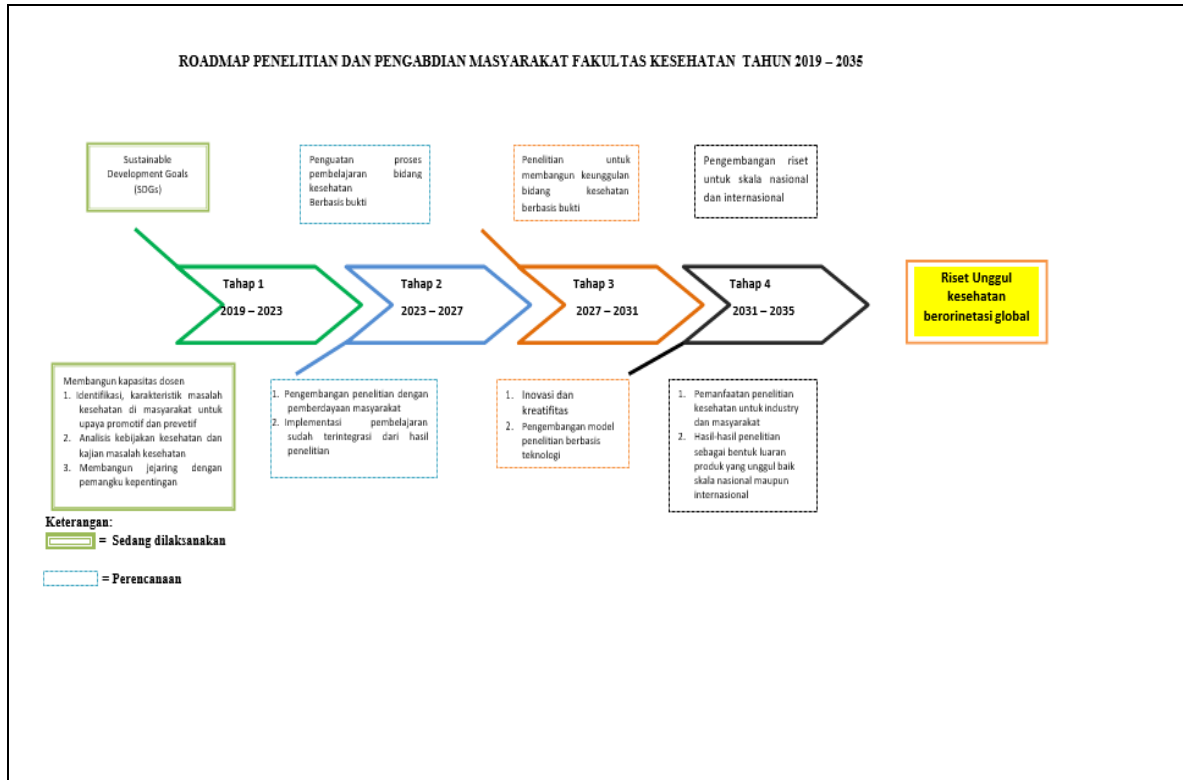
Tahun	Jenis Luaran
1	Jurnal nasional

5. Roadmap Universitas

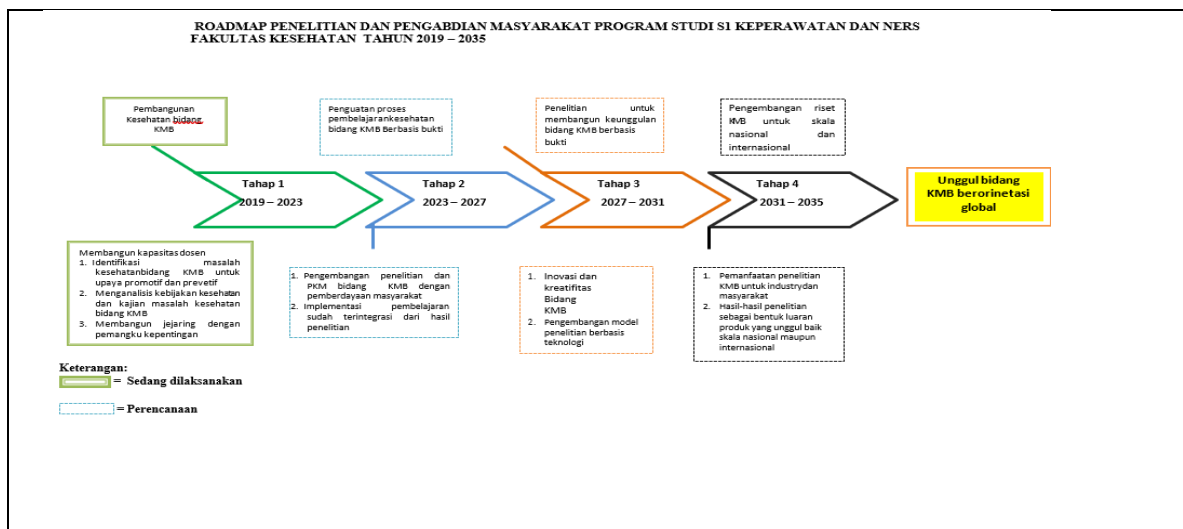


6. Roadmap Fakultas


	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

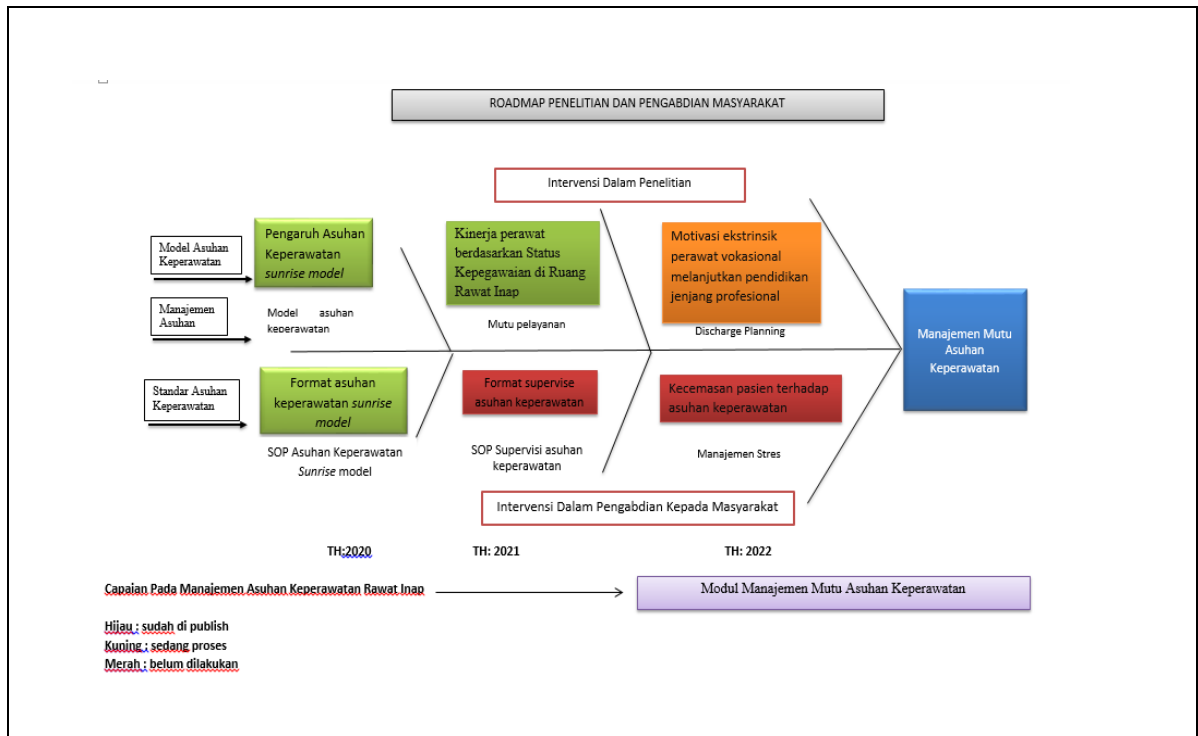


7. Roadmap Prodi




8. Roadmap dosen

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1



9. Anggaran Penelitian

NO	URAIAN	SATUAN	VOLUME	JUMLAH
1	Honor peneliti	1	Rp 1.500.000,00	Rp 1.500.000,00
2	Belanja barang habis pakai	1	Rp 3.000.000.00	Rp 3.500.000.00
3	Biaya perjalanan (survey, ambil data, transpot)	10	RP 300.000,00	Rp 3,000,000,00
4	Publikasi	1	Rp 1.000,000,00	Rp 1.000,000,00
5	Lain-lain	1	Rp 1.000.000,00	Rp 1.000.000,00
	Jumah			Rp 10.000.000,00

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

10. Halaman pengesahan

HALAMAN PENGESAHAN	
<p>1. Judul Penelitian : HUBUNGAN INSENTIF DENGAN KINERJA PERAWAT BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN DIRUANG RAWAT INAP RSUD PRINGSEWU</p> <p>1. Bidang Penelitian : Kesehatan/Keperawatan</p> <p>2. Ketua Peneliti</p> <p>a. Nama lengkap : Ns Tuti Handayani, M.Kep</p> <p>b. NIDN : 0222029103</p> <p>c. Jabatan /golongan : Tenaga Pengajar</p> <p>d. Program Studi : S1 Keperawatan</p> <p>e. No Hp : 0812 8505 1202</p> <p>5. Lokasi Peneliti : RSUD Pringsewu</p> <p>6. Jumlah biaya yang diusulkan : Rp.10.000.000</p>	
Pringsewu, Juli 2022 Mengetahui	
Dekan FKes,  Elm Nuryati, M.Epid,Ph.D NIDN. 0215117601	Kepala LPPM UMPRI  Sofwan Adiputra, M.Pd., Kons. NIDN. 0223108601

3. Isi Penelitian

a. Abstrak

Insentif adalah bentuk imbalan atau jasa yang diberikan oleh suatu organisasi atau pegawai, kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan visi, dan misi organisasi. Pengembangan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh pemberian insentif, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja perawat. Dari hasil observasi dan wawancara dengan bagian Manajemen di RSUD

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

Pringsewu, perawat dirumah sakit masih kurang disiplin, telat masuk dan pulang kerja sebelum waktunya. Tujuan nya untuk mengetahui Hubungan Insentif Dengan Kinerja Perawat Berdasarkan Status Kepegawaian Di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu. Penelitian ini di lakukan pada bulan Maret sampai Mei diruang rawat inap RSUD Pringsewu. Jenis penelitian ini kuantitatif, *design cross sectional*. Populasi semua karyawan yang ada diruangan RPD Pria, RPD Wanita, Ruang Bedah, Ruang Anak yang berjumlah 56 responden. Sampel menggunakan teknik total sampling. Analisis bivariat dalam penelitian ini menggunakan uji *Gamma*.

Hasil penelitian ini tidak ada hubungan antara insentif dengan kinerja PNS dengan nilai ρ value 0,864 dan hasil Honorer ρ value 0,080. Di harapkan manajemen rumah sakit melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap kebijakan – kebijakan dalam aturan pemberian insentif dengan kinerja yang disesuaikan.

b. Key word


Insentif, Kinerja, Perawat

c. Latar Belakang

Perawat merupakan kekayaan utama suatu rumah sakit, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas rumah sakit tidak akan terjadi. Sumber Daya Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan di rumah sakit, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan rumah sakit. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif perawat meskipun alat-alat yang dimiliki rumah sakit begitu canggihnya (Hasibuan, 2011).

Setiap perawat dari suatu rumah sakit mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika dia bergabung pada rumah sakit tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu rumah sakit tertentu adalah untuk mencari nafkah. Tujuan lain untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang bersifat sosial psikis misalnya penghargaan / pengakuan atas suatu kinerja dari hasil diskusi dan tanya jawab dengan beberapa karyawan, diperoleh fakta bahwa sebagian karyawan mengeluhkan insentif yang mereka terima belum cukup sangat kurang untuk memenuhi kebutuhan. Sebagian orang untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan, 2011).

Apabila insentif yang diberikan rumah sakit tidak berjalan dengan baik, rumah sakit bisa kehilangan perawat yang memiliki kinerja bagus, dan rumah sakit harus mengeluarkan biaya lagi untuk recruitment perawat. Akan ada dua kemungkinan yang muncul dari recruitment ini. Pertama, rumah sakit berhasil mendapatkan perawat yang berkompeten, kedua rumah sakit justru gagal untuk mendapatkan perawat yang berkompeten seperti yang diharapkan. Jika kemungkinan kedua yang muncul, maka sudah dipastikan rumah sakit akan mengalami kerugian karena tidak dapat berkompetisi di bidang SDM.


	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

Sebaliknya, jika program insentif dirasa cukup adil dan kompetitif, maka rumah sakit akan lebih mudah untuk menarik perawat yang potensial, dan meningkatkan kinerja perawat itu sendiri. Pada akhirnya rumah sakit bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidup, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan meningkatkan usahanya (Nugroho, 2009).

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh pengembangan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh pemberian insentif, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja perawat. Berdasarkan penelitian Mazura dkk (2012) menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Soegihartono (2012) dalam penelitiannya menguji tentang hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, hasil dari penelitiannya menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Nurnaningsih (2012) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, semangat tidaknya karyawan bisa disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada mereka justru bekerja semauanya.

Di Kabupaten Pringsewu pada tahun 2017, dari 202 tenaga perawat rumah sakit umum (102 orang) diantaranya adalah tamatan Diploma III keperawatan, (78 orang) adalah sarjana Keperawatan (S1), dan sisanya hanya (28 orang) ners. (Profil DIKES Pringsewu 2017)

RSUD Pringsewu merupakan salah satu rumah sakit yang selalu memberikan pelayanan untuk pasien-pasiennya. Pelayanan yang optimal dilakukan oleh para perawat kepada pasien merupakan bentuk gambaran dari kinerja perawat yang baik. Dari hasil observasi dan wawancara dengan bagian Manajemen di RSUD Pringsewu, perawat dirumah sakit masih kurang disiplin, telat masuk dan pulang kerja sebelum waktunya. Kinerja perawat nya pun masih kurang optimal dan cenderung tidak menggunakan SOP saat melakukan tindakan medis. Rata – rata usia perawat di RSUD Pringsewu 23 – 55 tahun. Insentif yang diterima oleh perawat PNS sesuai dengan Jabatan, Golongan dan masa kerjanya, sedangkan insentif yang diterima oleh perawat NON PNS sebesar Rp. 600.000 / bulan. Di RSUD Pringsewu pada tahun 2015 Bupati Pringsewu menetapkan sistem remonerasi, dimana perawat mendapatkan remonerasi sebesar Rp. 500.000 – Rp. 800.000 / bulan tergantung banyak atau tidak nya pasien diruangan rawat inap RSUD Pringsewu. Pemberian Imbalan tidak langsung seperti rekreasi, jaminan kesehatan, dan tabungan masa tua / pensiun yang diberikan kepada setiap perawat. Berdasarkan fenomena diatas, peneliti akan melaksanakan penelitian tentang “Hubungan insentif dengan kinerja berdasarkan Status Kepegawaian perawatdi Ruang Rawat Inap

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

RSUD Pringsewu”.

d. Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survei analitik dengan pendekatan cross sectional. Desain cross sectional dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan insentif dengan kinerja perawat berdasarkan status kepegawaian perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Umum Pringsewu. Populasi dalam penelitian ini dilakukan di ruang kelas bangsal (kelas III) yang terdiri dari 4 ruangan yang meliputi Ruang RPD Pria, RPD Wanita Ruang Bedah Dan Ruang Anak dengan jumlah 65 perawat karna jumlah responden kurang dari 100, sampel pada penelitian ini adalah seluruh perawat diruang rawat inap RPD Pria, Rpd Wanita, Ruang Bedah dan Ruang Anak di Rumah Sakit Umum Pringsewu. Teknik pengambilan sampel menggunakan Total Sampling. Jadi sampel yang diambil adalah 65 perawat ruang RPD Pria, Rpd Wanita, Ruang Bedah dan Ruang Anak. Sampel yang ditetapkan peneliti Perawat diruang rawat inap bersedia menjadi responden. Penelitian ini sudah mendapatkan izin etik dan memperoleh surat izin dari Rumah Sakit Umum Pringsewu dengan nomor 074/838/LT.10/2018, untuk mengadakan penelitian di Rumah Sakit Umum Pringsewu. Alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner dan lembar observasi insentif, kinerja perawat dan status kepegawaian perawaat non PNS

e. Hasil


1.1 Variabel Penelitian

a. Insentif

Distribusi responden berdasarkan insentif pada perawat di RSUD Pringsewu dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.5

Responden berdasarkan insentif perawat di RSUD Pringsewu

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

Insentif	PNS		HONORER	
	Jumlah (n)	Presentase (%)	Jumlah (n)	Presentase (%)
Tinggi	4	19,0%	5	14,3%
Sedang	14	66,7%	23	65,7%
Rendah	3	14,3%	7	20,0%
Total	21	100%	35	100%


Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui dari 56 responden menunjukkan bahwa insentif pada PNS di dominasi oleh insentif sedang yaitu 14 (66,7%) dan insentif pada Honorer juga di dominasi oleh insentif sedang sebanyak 23 (65,7%).

b. Kinerja

Responden berdasarkan kinerja perawat di RSUD Pringsewu dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Kinerja Perawat	PNS		HONORER	
	Jumlah (n)	Presentase (%)	Jumlah (n)	Presentase (%)
Tinggi	2	9,5%	-	-
Sedang	15	71,4%	31	88,6%
Rendah	4	19,1%	4	11,4%
Total	21	100%	35	100%

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui dari 56 responden menunjukkan bahwa Kinerja pada PNS di dominasi oleh Kinerja sedang yaitu 15 (71,4%) dan Kinerja pada Honorer di dominasi oleh Kinerja sedang sebanyak 31 (88,6%).

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

a. Analisa Bivariat

Tabel 4.7

Hubungan insentif dengan kinerja berdasarkan status kepegawaian perawat di ruang rawat inap RSUD Pringsewu


PNS		Kinerja			Total	Nilai p
		Tinggi	Sedang	Rendah		
Insentif	Tinggi	0	4	0	4	0,864
	Sedang	1	10	3	14	
	Rendah	1	1	1	3	
Total		2	15	4	21	

Dari tabel 4.7 dapat dilihat hasil di atas di dapat nilai ρ 0,864 yang menunjukkan bahwa hubungan insentif dengan kinerja berdasarkan status kepegawaian perawat PNS di RSUD pringsewu tidak bermakna atau tidak memiliki hubungan.

Tabel 4.8

Hubungan insentif dengan kinerja berdasarkan status kepegawaian perawat di ruang rawat inap RSUD Pringsewu

HONORER		Kinerja		Total	Nilai p
		Sedang	Rendah		
Insentif	Tinggi	3	2	5	0,080
	Sedang	21	2	23	
	Rendah	7	0	7	
Total		31	4	35	

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1


Dari tabel 4.7 dapat dilihat hasil di atas di dapat nilai P 0,080 yang menunjukkan bahwa hubungan insentif dengan kinerja berdasarkan status kepegawaian perawat Honorer di RSUD Pringsewu tidak bermakna atau tidak memiliki hubungan.

B. Analisa Bivariat

1. Hubungan insentif dengan kinerja berdasarkan status kepegawaian perawat di ruang rawat inap RSUD Pringsewu

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai PNS dengan nilai ρ 0,864 dan nilai Honorer dengan nilai ρ 0,080 maka hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja perawat di RSUD Pringsewu. Hal ini menunjukkan Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardalena 2014 yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh atau hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja pegawai. Menurut Sudarmanto (2009) menjelaskan ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, yaitu: Kompetensi sumber daya manusia, Budaya organisasi, System penghargaan.

Penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Silalahi 2018) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja perawat dengan hasil ρ value 0.078. Insentif adalah bentuk imbalan atau jasa yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada pegawai dalam bentuk materi (material insentif) maupun dalam bentuk kepuasan rohani (non material insentif). Insentif merupakan bentuk lain dan imbalan langsung diluar gaji yang

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

merupakan imbalan tetap, biasanya system ini diutamakan sebagai strategi untuk meningkatkan produktifitas pegawai. Insentif atau bonus merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai (Hasibuan, 2011).

(Suwatno,2011) mengemukakan pendapat bahwa insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk berkerja. Ada dua macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu: Insentif Materi yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang dan Insentif material Ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan beserta keluarganya.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Moeheriono, 2012)

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1


C. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan di RSUD Pringsewu dengan jumlah responden sebanyak 56 perawat. Berdasarkan analisis dan pembahasan sebelumnya tentang Hubungan Insentif dengan Kinerja Perawat, maka dapat disimpulkan :


- Berdasarkan frekuensi karakteristik perawat di RSUD Pringsewu diruang rawat inap RPD Pria, RPD Wanita, Ruang Bedah, Ruang Anak dengan hasil insentif sedang. Berdasarkan data dari kuisioner jenis kelamin responden terbanyak adalah perempuan sebanyak 43 perawat dan laki – laki sebanyak 13 perawat.
- Berdasarkan kinerja perawat di RSUD Pringsewu Tahun 2018 diruang rawat inap RPD Pria, RPD Wanita, Ruang Bedah, Ruang Anak dengan hasil kinerja sedang.
- Tidak ada hubungan yang signifikan, diruang rawat inap RPD Pria, RPD Wanita, Ruang Bedah, Ruang Anak yang baik dapat meningkatkan kepuasan pasien khususnya terhadap pelayanan kinerja perawat yang berpengaruh terhadap peningkatan mutu pelayanan RSUD Pringsewu.

D. Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Cyntya Bukunusa, Adisti A. Rumayar, Sulaemana Engkeng “ *Hubungan Antara Pemberian Insentif Dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. dr.V.L.Ratumbusang Manado* “ Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi.
- Departemen Kesehatan RI (2009). *Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit*, Jakarta.
- Departemen Kesehatan RI (2008). *Pedoman Indikator kinerja pelayanan keperawatan klinik di sarana kesehatan*, Jakarta
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Hammar .(2009). *Pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Structural dan dampaknya Di kabupaten Manowakri*. Bintuni.
- Hasibuan, H Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Herlambang S. (2016). *Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit*. Yogyakarta
- Jimmy Fitri, Hunik Sri Runing Sawitri “*Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharsono Surakarta*”, Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Jimmy Fitria. Nunik Sri Runing. 2017. *Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karir Pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta*. E-ISSN : 2541 – 2604
- Malwa Rosyidah Umpu. 2016, *Hubungan Antara Pemberian Remonerasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang*. *PSIKIS – Jurnal Psikologi Islami Vol. 2 No. 2 (2016) 161 - 171*

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

- Mangkunegara, A. A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Bandung*.
- Moehariono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mardalela Dewi. 2014. *Analisis Pengaruh Insentif dan Produktifitas Marketer Pada Kinerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dan Bank Perkreditan Rakyat*. Skripsi : Universitas Terbuka Jakarta. Naskah Publikasi.
- Nursalam.(2012). *Manajemen Keperawatan. Aplikasi dalam praktek keperawatan profesional*. Edisi 3.Jakarta, Salemba Medika.
- Notoatmodjo, S.(2010). *Metedologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nugroho, T. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan*.Diakses dari <http://triyononugroho.blogspot.com> pada tanggal 22 November 2018, pukul 19.56 WIB.
- Nurlala, dkk (2009) *Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dan Penunjang Medis Pada RSUD Dr. M.Yunus Bengkulu*.
- Silalahi, Triana H. 2018. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Djasemen Saragih Kota PematangSiantar*. [http : //repositori.USU.ac.id](http://repositori.USU.ac.id)
- Sopiyudi. (2014). *Statistik Untuk Kedokteran Dan Kesehatan*.Epidemiologi Indonesia Subanegara, Hanna Permana. 2008. *Diamond Head Drill dan Kepemimpinan Dalam Manajemen Rumah Sakit*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Susatyo, H. (2016). *Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit*. Yogyakarta
- Syarifah Nur Zenah “ *Hubungan Pemberian Insentif Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Inche Abdul Moeis Samarinda*”.
- Surat Keputusan Bupati Pringsewu, Tentang Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas Dan Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu, Peraturan Bupati Pringsewu Nomor 29 Tahun 2015*.
- Suwatno.& Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tiara, Arena , L. (2013). *Kinerja Perawat Dalam Meningkatkan Kepuasan Pasien Rawat Inap*. Jurnal Keperawatan , Volum IX, No. 2. Oktober.
- Ruky, A. S. 2012.*Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk KaryawanPerusahaan*.
- Tukan Bota Sipriani “*Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap EKA HOSPITAL BSD CITY Tangerang Selatan Tahun 2016*” . Skripsi Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Esa Unggul

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

Undang-undang RI No 44 tahun 2009 *tentang Rumah Sakit.*

Undang-undang RI no 36 tahun 2009 *tentang Kesehatan.*

Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja.* Rajawali Pres: Jakarta.

Zenah, Syarifah Nur. 2014. *Hubungan Pemberian Insentif dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Inche Abdul Moeis Samarinda.* *E Journal Administrasi Negara, 2014, Vol.3 No.2, hal. 451- 463.*

4. Publikasi Penelitian

Jenis Publikasi	Nama Jurnal	Link
Jurnal Nasional	JURNAL ILMIAH KESEHATAN	https://ejournal.umpri.ac.id/index.php/JIK
		-