

## Hubungan insentif dengan kepuasan kerja perawat di instalasi dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul

Siska Triwidiastuti\*, Rohayati Masitoh, Rosiana Nur Imallah

Program Studi Keperawatan Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, Indonesia

\*Email: siskatw02@gmail.com

### Abstrak

Kepuasan kerja perawat menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat yakni dengan pemberian insentif. Insentif dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan motivasi, kepuasan dan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul. Metode pada penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif korelasional dan pendekatan *cross-sectional*. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* dengan jumlah total 36 perawat. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dan data demografi. Uji statistik yang digunakan pada analisis bivariat yaitu uji korelasi *Spearman Rank*. Hasil penelitian berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman Rank* terhadap insentif dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul menunjukkan bahwa nilai *p value* 0,033 dengan koefisien korelasi positif 0,357. Simpulan, Terdapat hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul. Maka dari itu disarankan bagi pihak rumah sakit untuk selalu melaksanakan evaluasi secara berkala terhadap sistem pemberian insentif kepada perawat sehingga diharapkan insentif yang diterima perawat dapat meningkatkan kepuasan kerjanya untuk mendukung peningkatan kualitas pelayanan.

**Kata Kunci** : insentif; kepuasan kerja; perawat

### *The relationship between incentives and job satisfaction of nurses in the dialysis installation of RSUD Panembahan Senopati Bantul*

### Abstract

Nurses' job satisfaction is one of the factors that affect the quality of health services in hospitals. One effort to improve nurses' job satisfaction is by providing incentives. Incentives can be one way to enhance the motivation, satisfaction, and performance of nurses in providing quality services. The study aimed to determine the relationship between incentives and nurses' job satisfaction in the Dialysis Installation of RSUD (regional public hospital) Panembahan Senopati Bantul. This research was quantitative with a descriptive correlational method and a cross-sectional approach. The sampling technique used in this study was the total sampling technique with 36 nurses. The instruments used were questionnaires and demographic data. The statistical test used in the bivariate analysis was the Spearman Rank correlation test. The results of the Spearman Rank correlation test on incentives and nurses' job satisfaction in the Dialysis Installation of RSUD Panembahan Senopati Bantul showed a *p-value* of 0.33 with a positive correlation coefficient of 0.357. There is a relationship between incentives and nurses' job satisfaction in the Dialysis Installation of RSUD Panembahan Senopati Bantul. Therefore, it is recommended that the hospital carry out periodic evaluations of the incentive provision system for nurses, hoping that the incentives given to nurses can improve their job satisfaction to support the quality of services.

**Keywords:** incentives; job satisfaction; nurses

## 1. Pendahuluan

Perawat adalah tenaga pelaksana utama di rumah sakit yang memberikan pelayanan langsung kepada pasien selama 24 jam. Kualitas pelayanan perawat merupakan indikator penting dari kualitas layanan kesehatan di rumah sakit. Kepuasan kerja perawat menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja yakni dengan pemberian insentif. Insentif yang sesuai dengan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, sebaliknya apabila tidak sesuai dapat

menurunkan kepuasan kerja. Tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Kementerian Kesehatan diberikan setiap bulan berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 41 Tahun 2022.

Insentif finansial maupun non-finansial dapat meningkatkan motivasi, kepuasan dan kinerja perawat. Penelitian oleh (Palendang & Bernarto, 2021) menunjukkan bahwa kedua jenis insentif memiliki dampak positif pada kepuasan kerja. Selain itu, penelitian oleh (Jariah et al, 2022) mengungkapkan bahwa insentif bersama mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Sistem pemberian insentif harus adil sesuai dengan beban kerja (Aqidah, 2022). Perawat merupakan bagian penting sari sistem layanan kesehatan di Indonesia dan kesejahteraan serta kepuasan kerja mereka harus menjadi prioritas bagi penyedia layanan kesehatan dan pemerintah (Silalahi, 2020). Pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja perawat, sehingga akan meningkatkan kualitas layanan kesehatan bagi pasien (Palendang & Bernarto, 2021)

Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati atau RSUD Panembahan Senopati adalah rumah sakit umum yang terletak di Kabupaten Bantul, provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan penelitian telah dilakukan oleh (Istichomah et al., 2021) di RSUD Panembahan Senopati Bantul didapatkan bahwa kepuasan kerja perawat berada pada kategori sedang yakni 57,4%. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Wiratama et al., 2019) kepada karyawan di RSUD Panembahan Senopati Bantul didapatkan bahwa 56,5% karyawan menyatakan puas terhadap sistem pembagian remunerasi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan dengan wawancara kepada perawat di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul, didapatkan bahwa perawat merasa cukup puas dengan pekerjaannya di Instalasi Dialisis, tetapi para perawat juga merasa insentif yang diberikan dari rumah sakit dirasa masih kurang dan tidak sesuai karena potongan pajaknya yang terlalu besar. Insentif yang diberikan kepada perawat di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan senopati Bantul berupa insentif finansial dan insentif non-finansial. Sistem remunerasi perawat di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan senopati Bantul diberikan berdasarkan indek yaitu jenjang karir, kompetensi, beban kerja, tingkat emergensi, kategori infeksi dan *performance* kinerja.

Dari uraian masalah diatas peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul.

## 2. Metode

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif korelasional dan pendekatan *cross-sectional*. Variabel bebas pada penelitian ini adalah insentif. dan variabel terikat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul yang berjumlah 36 perawat. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* yaitu seluruh perawat yang sedang bekerja di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul yang berjumlah 36 orang perawat. Alat atau instrumen penelitian yang digunakan sebagai pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner insentif dan kuesioner kepuasan perawat yang berbentuk pernyataan. Uji statistik yang digunakan pada analisis bivariat untuk mengetahui ada tidaknya hubungan insentif dengan kepuasan kerja perawat menggunakan uji *Spearman Rank*.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Hasil

**Tabel 1.** Karakteristik Perawat

Karakteristik Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Usia	< 30 tahun	3 8,3%
	≥ 30 tahun	33 91,7%
Jenis Kelamin	Perempuan	24 66,7%
	Laki-Laki	12 33,3%
Lama Bekerja	< 2 tahun	2 5,6%
	> 2 tahun	34 94,4%
Tingkat Pendidikan	D3	29 80,6%
	S1	7 19,4%
	S2	0 0,0%

Berdasarkan tabel .1 diketahui bahwa mayoritas perawat berusia di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul berusia  $\geq 30$  tahun (91,7%). Perawat di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul mayoritas berjenis kelamin perempuan (66,7%). Mayoritas perawat di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul telah bekerja selama  $> 2$  tahun (94,4%). Perawat di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul mayoritas memiliki tingkat pendidikan D3 (80,6%).

**Tabel 2.** Frekuensi Tingkat Insentif Perawat

No	Insentif	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Rendah	0	0,0%
2	Sedang	22	61,1%
3	Tinggi	14	38,9%

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa besar insentif bagi perawat di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul sebagian besar berada dalam kategori sedang sebanyak 22 perawat (61,1%) serta besar insentif bagi 14 perawat (38,9%) berada dalam kategori tinggi.

**Tabel 3.** Frekuensi Tingkat Kepuasan Kerja Perawat

No	Kepuasan Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Tidak Puas	0	0,0%
2	Puas	6	16,7%
3	Sangat Puas	30	83,3%

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa besar tingkat kepuasan kerja perawat di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul sebagian besar berada dalam kategori sangat puas sebanyak 30 perawat (83,3%) serta tingkat kepuasan kerja bagi 6 perawat (16,7%) berada dalam kategori puas.

**Tabel 4.** Hasil Uji Korelasi Insentif dengan Kepuasan Kerja Perawat

Insentif	Kepuasan Kerja						Total		P Value	Koefisien Korelasi
	Tidak Puas		Puas		Sangat Puas		F	%		
	F	%	F	%	F	%	F	%		
<b>Rendah</b>	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	0,0%	0,033	0,357
<b>Sedang</b>	0	0,0%	6	16,7%	16	44,4%	22	61,1%		
<b>Tinggi</b>	0	0,0%	0	0,0%	14	38,9%	14	38,9%		
<b>Total</b>	0	0,0%	6	16,7%	30	100%	36	100%		

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa insentif pada perawat berada pada kategori sedang memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori sangat puas sebanyak 16 perawat (44,4%), 14 perawat (38,9%) memiliki kategori insentif sangat puas dengan tingkat kepuasan kerja sangat puas serta 6 perawat (16,7%) berada pada kategori insentif sedang dengan tingkat kepuasan kerja puas. Keeratan hubungan antar kedua variabel memiliki koefisien korelasi 0,357 yang berada pada kategori cukup.

### 3.2. Pembahasan

#### a. Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik usia, perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul sebagian besar berusia  $\geq 30$  tahun yang berjumlah 33 perawat (91,7%). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Reinaldi et al., 2019) usia memiliki korelasi yang positif, artinya semakin matang usianya, maka karyawan akan semakin merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hamdiah, 2021) yang menyatakan bahwa tenaga kesehatan yang berumur  $\geq 30$  tahun menyatakan puas terhadap pekerjaannya karena tingkat kedewasaan yang dimiliki oleh tenaga kesehatan, sehingga lebih percaya diri dalam mengaktualisasikan diri dalam menjalankan tugas dan juga lebih memiliki tanggung jawab.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul sebagian besar berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 24 perawat (66,7%). Berdasarkan hasil review yang

dilakukan oleh (Walangara et al., 2022) didapatkan bahwa sebagian besar perawat perempuan berjumlah lebih banyak dibanding perawat laki-laki. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahim & Irwansyah, 2021) yang menyatakan bahwa persentase perawat wanita lebih banyak daripada perawat pria.

Berdasarkan karakteristik lama bekerja, perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul sebagian besar telah bekerja selama lebih dari 2 tahun yaitu sebanyak 34 perawat (94,4%). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2022) ditemukan bahwa lama masa bekerja dapat berpengaruh terhadap perilaku kerja dan kepuasan kerja yang dirasakannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sali, 2020) yang menyatakan bahwa semakin lama karyawan tersebut bekerja di suatu instansi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan, perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul sebagian besar memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 29 perawat (80,6%). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhajirin & Rowi, 2020) yang dimana tingkat pendidikan perawat sebagian besar D3 dengan persentase 96,7%. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Tamara et al., 2024) menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

### **b. Insentif**

Pemberian insentif pada perawat di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul sebagian besar berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 22 perawat (61,1%). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marthalena et al., 2020) menunjukkan sebagian besar insentif perawat di RSUD Pringsewu berada pada kategori sedang.

Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja pegawai adalah dengan adanya pemberian balas jasa berupa pemberian insentif (Silalahi, 2020). Insentif diberikan kepada perawat sebagai sebuah bentuk penghargaan atas pekerjaan yang telah diembannya. Apabila insentif yang diberikan telah sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, diharapkan perawat akan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya dan perawat akan merasa puas sehingga akan memacu semangat kerja hingga akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Palendeng & Bernarto, 2021). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Sumolang et al., 2019) pemberian insentif yang tidak sebanding dengan hasil kerja akan mengakibatkan motivasi atau kemampuan yang dimiliki pegawai berkurang sehingga berpengaruh pada pelayanan kesehatan di rumah sakit.

### **c. Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 36 perawat di Instalasi dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul tentang kepuasan kerja perawat didapatkan bahwa sebagian besar perawat merasa sangat puas dengan jumlah 30 perawat (83,3%). Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan positif serta senang terhadap pekerjaan yang diembannya sehingga diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan dan mencapai kinerja yang diharapkan (Djohan et al., 2023). Kepuasan kerja perawat secara langsung berkaitan dengan kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat, berkomunikasi dengan baik, dan memberikan perawatan yang lebih baik kepada pasien (Amelia, 2024).

Sejumlah 6 perawat (16,7%) di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul berada pada kategori puas atau sedang. Kategori tersebut dapat diartikan bahwa perawat belum sepenuhnya mendapatkan apa yang mereka inginkan. Ketidakpuasan kerja dapat mengurangi motivasi perawat untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Ketidakpuasan kerja perawat dapat berdampak negatif pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan, meningkatkan risiko kesalahan medis, dan mempengaruhi hasil perawatan pasien. Hal ini dapat mengurangi produktivitas secara keseluruhan di unit perawatan atau rumah sakit, mempengaruhi efisiensi operasional, dan kualitas layanan yang diberikan (Hellín Gil et al., 2022).

#### **d. Hubungan Insentif dengan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman Rank* terhadap insentif dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul menunjukkan bahwa nilai *p value* 0,033. Nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (0,05) sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima yang artinya terdapat hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman Rank*, menunjukkan koefisien korelasi positif sebesar 0,357. Nilai koefisien korelasi ini berada dalam kategori cukup yang artinya penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah insentif yang diberikan maka kepuasan kerja akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Palendeng & Bernarto, 2021) didapatkan bahwa insentif finansial dan insentif non finansial memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja.

Insentif yang diberikan kepada perawat dalam hal ini menunjukkan bahwa insentif cukup mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Rumah sakit yang menentukan tingkat insentif dengan mempertimbangkan standar hidup normal akan memungkinkan pekerja merasa puas dengan insentif yang diberikan sehingga perawat mampu menunjukkan motivasi penuh dalam meningkatkan pelayanannya karena merasa puas dengan insentif (Muharni et al., 2020).

#### **4. Kesimpulan**

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari lapangan dengan membagikan kuesioner kepada 36 perawat yang bekerja di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan insentif dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan bahwa insentif bagi perawat di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul sebagian besar berada dalam kategori sedang sebanyak 22 perawat (61,1%). Kepuasan kerja perawat di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul sebagian besar berada dalam kategori sangat puas sebanyak 30 perawat (83,3%). Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman Rank* terhadap insentif dengan perawat di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul menunjukkan bahwa nilai *p value* 0,033. Nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (0,05) sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima yang artinya terdapat hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul. Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman Rank*, menunjukkan koefisien korelasi positif sebesar 0,357. Nilai koefisien korelasi ini berada dalam kategori cukup yang artinya penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah insentif yang diberikan maka kepuasan kerja akan semakin menurun.

#### **Daftar Pustaka**

- Amelia, M. (2024). *PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT DI RSUD RADEN MATTATHER JAMBI*.
- Dewi, N. (2022). *Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Masa Kerja Karyawan*.
- Djohan, M., Madjid, A., & Ahmad, H. (2023). Pengaruh Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja Kabupaten Tana Toraja. *Health Promotion*, 6.
- Hamdiah, D. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kasemen dan Kilasah Kota Serang. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 2(3), 8–13.
- Hellín Gil, M. F., Ruiz Hernández, J. A., Ibáñez-López, F. J., Seva Llor, A. M., Roldán Valcárcel, M. D., Mikla, M., & López Montesinos, M. J. (2022). Relationship between Job Satisfaction and Workload of Nurses in Adult Inpatient Units. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph191811701>
- Istichomah, Andika, Juni, I. P., Salis, K., Miftahul, Verondisca, P. H., & Emilia. (2021). *PENGARUH*

*DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT SELAMA PANDEMI  
COVIC-19 DI RSUD P. SENOPATI BANTUL.*

- Marthalena, Y., Surmiarsih, & Nuruddin, M. A. (2020). Hubungan Insentif dengan Kinerja Perawat Berdasarkan Status Kepegawaian di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu Tahun 2019. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 9(2), 47.
- Muhajirin, A., & Rowi, A. S. (2020). *THE CORELATION OF EDUCATION LEVEL WITH THE IMPLEMENTATION OF DISCHARGE PLANNING*. 12(September), 1–19.
- Muharni, S., Christya Wardhani, U., & Zulhan, M. (2020). Appreciating By Allowance To Increase Motivation of Nurses Work in Rsud M. Sani. *Journal of Health (JoH)*, 7(2), 65–70. <https://doi.org/10.30590/joh.v7i2.191>
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh insentif finansial, insentif nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3), 652–667. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.35796>
- Rahim, H. A., & Irwansyah, I. (2021). Diferensiasi Peran Perawat Laki-Laki dan Perempuan di RSUD Haji Kota Makassar. *Sosiologi*, 1, 1–9.
- Reinaldi, E. T., Haryanti, K., & Fauzi, A. (2019). Kepuasan Kerja Ditinjau dari Usia, Status Perkawinan, Tenure, dan Prior Experience. *Jurnal Universitas Katolik Soegijapranata*, 2(2015), 1–5. <http://repository.unika.ac.id/id/eprint/20941%0A>
- Sali, H. N. A. (2020). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan. *Repository Politeknik ATI Makasar*, 1(2), 68.
- Silalahi. (2020). *Tantangan Perawat Manager Dalam Pemberian Reward Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat*. 197046015.
- Sumolang, D. T., Tucunan, A. A. T., Maramis, F. R. R., Kesehatan, F., Universitas, M., & Ratulangi, S. (2019). Hubungan Antara Pemberian Insentif Dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *Kesmas*, 8(6), 178–185.
- Tamara, L., Usman, B., Kurban, A., & Heryati, H. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 156–168. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i1.12855>
- Walangara, H. U. K., Widuri, & Devianto, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit: Studi Literatur. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 71–78.
- Wiratama, E. Y., Pribadi, F., & Juni, R. (2019). PERSEPSI DAN EKSPETASI KARYAWAN TERHADAP JASA TIDAK LANGSUNG DALAM REMUNERASI RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL. *Phys. Rev. E*.