

**Perilaku Kepemimpinan dan Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja  
Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD)  
Kota Mataram**

*Leadership Behavior and Recognition Towards Job Satisfaction of Nurses in The  
Regional Public Hospital of Mataram City*

**Bustanul Atfal<sup>1</sup>, Sismulyanto<sup>2</sup>, Menap<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Bima International MFH Mataram

<sup>2,3</sup>Universitas Qamarul Huda Badaruddin, Lombok Tengah, Indonesia

(Email: [atfalbustanul87@gmail.com](mailto:atfalbustanul87@gmail.com), Jl.H. Badruddin, Nusa Tenggara Barat, Indonesia)

**ABSTRAK**

Kepuasan kerja perawat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan perilaku kepemimpinan dan penghargaan terhadap kepuasan kerja perawat non PNS disetiap ruangan keperawatan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik *Stratified Sampling* dan *Convenience Sampling*, dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 125 orang perawat non PNS, dan data dianalisis menggunakan uji *Chi-square*. Hasil penelitian didapatkan nilai signifikansi sebesar  $p < 0,005$  pada variabel perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja, membuktikan bahwa  $H_1$  diterima ( $12,767 > 9,488$ ). Perhitungan koefisien kontingensi didapatkan nilai sebesar 0,30 yang bermakna bahwa kepuasan kerja berhubungan rendah dengan perilaku kepemimpinan. Variabel penghargaan dengan kepuasan kerja, didapatkan nilai signifikansi sebesar  $p < 0,05$  yang membuktikan bahwa  $H_1$  diterima ( $44,079 > 9,488$ ). Perhitungan koefisien kontingensi menghasilkan nilai sebesar 0,50 menunjukkan bahwa penghargaan berhubungan sedang terhadap kepuasan kerja perawat non PNS. Berdasarkan hasil analisis data tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan dan penghargaan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja perawat non PNS.

Kata kunci: Perilaku Kepemimpinan, Penghargaan, Kepuasan Kerja, Perawat Non PNS

**ABSTRACT**

*Nurse job satisfaction is one of the factors that affect nurse work productivity. The purpose of this study was to determine the relationship between leadership behavior and rewards on job satisfaction of non-civil servant nurses in each nursing room. This type of research is a quantitative descriptive cross-sectional approach. The sampling technique used Stratified Sampling and Convenience Sampling techniques, and the number of samples obtained was 125 non-civil servant nurses, and the data were analyzed using the Chi-square test. The results of the study obtained a significance value of  $p < 0.005$  on the leadership behavior variable with job satisfaction, proving that  $H_1$  was accepted ( $12.767 > 9.488$ ). The calculation of the contingency coefficient obtained a value of 0.30 which means that job satisfaction has a low relationship with leadership behavior. The variable of rewards with job satisfaction, obtained a significance value of  $p < 0.05$  which proves that  $H_1$  is accepted ( $44.079 > 9.488$ ). The calculation of the contingency coefficient produced a value of 0.50 indicating that rewards have a moderate relationship with job satisfaction of non-civil servant nurses. Based on the results of the data analysis, it can be concluded that leadership behavior and rewards have a positive relationship with the job satisfaction of non-civil servant nurses.*

*Keywords: Job Satisfaction, Leadership Behavior, Recognition, Non-PNS Nurses*

## **PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi rumah sakit, kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi. Perilaku kepemimpinan yang diterapkan akan disesuaikan dengan kebutuhan, situasi dan kondisi yang terjadi dalam rumah sakit. Menurut Sriwulan Ramadhany *et al* (2017), perilaku kepemimpinan yang dikombinasikan dengan situasi akan mampu menentukan keberhasilan pelaksanaan kerja.

Dalam bukunya Al Fadjar Ansory (2018), mengatakan bahwa penghargaan adalah imbalan, atau hadiah dan bertujuan agar karyawan menjadi sangat senang, giat dan lebih rajin dalam bekerja diperusahaan. penghargaan bisa menjadikan seseorang karyawan senang lebih giat dan rajin bekerja. Pemberian penghargaan harus dilakukan oleh organisasi dengan layak dan adil kepada karyawan. Pada dasarnya penghargaan dibutuhkan dalam memotivasi seseorang, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut Wibowo & Sukirno (2016), bahwa penghargaan yang diberika kepada individu diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai karena merasa pekerjaannya dihargai sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Disamping itu, penghargaan yang tinggi akan meningkatkan kepuasan pekerja.

Menurut Idrus (2023), ada beberapa faktor yang memengaruhi dalam pembentukan kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor gaji, faktor aplikasi pekerjaan, faktor rekan kerja, faktor pimpinan, dan faktor promosi atau pengembangan karier. Seorang perawat yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan sering mangkir dalam bekerja. Tingkat kehadiran ini dapat menyebabkan beban kerja perawat yang lain meningkat. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan hasil kerja perawat tersebut menjadi tidak maksimal, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Prima, 2020).

Ketidakpuasan kerja terhadap suatu pekerjaan akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja, menurunnya loyalitas karyawan serta mengakibatkan tingginya tingkat perputaran karyawan atau turnover, kemangkiran karyawan, dan tindakan-tindakan negatif vital personalia (Nopita Wati *et al.*, 2020).Kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang dikutip dari *Job Satisfaction Index pada Advancing Exelence in America's Nursing Homes* bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: pembayaran, pekerjaan, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Teori Robbins, S. P (2014), mengatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivasi lingkungan yang terdiri dari komunikasi, potensi pengembangan, dan kebijakan individu; serta peran manajer. Dalam Jurnal *Nurse Staffing and the Relationship to Job Satisfaction*

*and Retention*, Hairr (2014), mengungkapkan bahwa meningkatkan kepuasan kerja perawat merupakan kunci untuk meningkatkan keluaran rawat pasien dan meningkatkan nilai pelayanan kesehatan.

Studi mengenai kepuasan kerja perawat telah dilakukan oleh beberapa peneliti, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh (Rino, 2017) yang menyimpulkan bahwa perawat PNS memiliki kepuasan kerja sebesar 56,4%, sedangkan perawat yang berstatus Non PNS sebesar 43,6%. Perbedaan kepuasan kerja perawat yang berstatus PNS dan Non PNS dikarenakan kebijakan organisasi mengenai pembagian tugas yang diberikan, nominal kompensasi, tanggung jawab dan status sosial.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram adalah salah satu Rumah Sakit milik pemerintah Kota Mataram. Berdasarkan data pegawai tahun 2023, jumlah perawat yang ada di RSUD Kota Mataram adalah 288 yang terdiri dari 107 perawat Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 181 perawat Non PNS. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa perawat Non PNS kurang merasakan kepuasan dalam bekerja. Alasan yang diberikan karena pembagian tugas yang tidak seimbang yang membuat mereka tidak nyaman dan mudah merasa stres dalam melakukan pelayanan keperawatan. Alasan lainnya yaitu pembagian jam kerja yang tidak seimbang dengan perawat lainnya sehingga membuat semangat kerja menurun. Selain itu, kompensasi yang diberikan belum sesuai jika dibandingkan dengan waktu kerja, serta belum adanya kejelasan kontrak kerja yang diberikan oleh pihak RSUD Kota Mataram. Hasil temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat PNS dan Non PNS di RSUD Kota Mataram terkait kebijakan rumah sakit berupa gaji dan jam kerja yang diberikan kepada para perawat.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di setiap ruangan keperawatan di RSUD Kota Mataram. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat Non PNS yang ada di setiap ruangan keperawatan RSUD Kota Mataram yang minimal bekerja selama 2 tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua teknik yaitu *Stratified Sampling* untuk menentukan jumlah sampel di setiap ruangan keperawatan dan *Convenience Sampling* untuk menentukan anggota populasi yang terpilih menjadi sampel.

Kriteria Inklusi sampel penelitian ini, yaitu: 1). Perawat Non PNS disetiap ruangan keperawatan yang minimal bekerja selama 2 tahun. 2). Bersedia menjadi responden mengisi lembar informed consent (persetujuan). 3). Mengisi kuesioner secara lengkap. 4). Bersedia mengembalikan kuesioner yang telah diisi. Dengan ukuran populasi (N) = 181, maka jumlah perawat non PNS yang akan dijadikan sebagai responden (sampel) dihitung menggunakan rumus Slovin dalam (Sugiyono, 2011).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah perilaku kepemimpinan dan penghargaan. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja perawat non PNS. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi pertanyaan yang relevan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Jawaban terhadap kuesioner mengacu pada *Skala likert* (Sugiyono, 2011). Data primer kemudian dilakukan uji validitas dengan uji *pearson correlation* dan uji reabilitas menggunakan *cronbach's alpha*. Data yang didapatkan dianalisis menggunakan program SPSS versi 25, dengan uji *Chi-square* untuk mengetahui hubungan korelasi antar variabel dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05.

## **HASIL**

Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini dibagi menjadi tiga skor dan digolongkan menjadi tiga kategori seperti yang disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 3. Hasil Uji Kategori Kepuasan Kerja**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
$\geq 55-75$	37	29,6%	Puas
$\geq 35-55$	88	70,4%	Cukup
15-35	0	0%	Kurang
Total	125	100	

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada kategori puas sebanyak 37 orang (29,6%), kategori cukup sebanyak 88 orang (70,4%), dan tidak ada pada kategori kurang. Dengan demikian, kecenderungan variabel kepuasan kerja mayoritas responden menyatakan cukup.

**Tabel 2. Hasil Uji Kategori Variabel**

Kategori	Frekuensi	Nilai	Predikat
Instruktif	125	10,20	Cukup
Konsultatif	125	10,80	Cukup
Persuasif	125	10,04	Cukup
Delegatif	125	6,91	Cukup
Perilaku Kepemimpinan	125	37,98	Cukup

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel perilaku kepemimpinan pada kategori instruktif dengan nilai 10,20, kategori konsultatif dengan nilai 10,80, kategori persuasif dengan nilai 10,04, pada kategori Delegatif dengan nilai 6,91 sedangkan pada kategori Perilaku kepemimpinan secara keseluruhan didapatkan nilai 37,98. Dengan demikian, predikat dari semua kategori perilaku kepemimpinan mendapatkan predikat cukup.

**Tabel 3. Hasil Analisis Chi-Square Pertama**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.767 <sup>a</sup>	2	.002
Likelihood Ratio	12.465	2	.002
Linear-by-Linear Association	7.894	1	.005
N of Valid Cases	125		

Tabel 3 didapatkan nilai uji chi-square. Setelah nilai *chi square* yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel diketahui, selanjutnya adalah menghitung koefisien kontingensi untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Kategorisasi Variabel Penghargaan**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
≥25,66-35	34	27,2	Sesuai
≥16,33-25,66	91	72,8	Kurang
7-16,33	0	0	Tidak Sesuai
Total	125	100	

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel penghargaan pada kategori sesuai sebanyak 34 orang (27,2%), kategori kurang sebanyak 91 orang (72,8%), dan tidak ada pada kategori tidak sesuai. Dengan demikian, kecenderungan variabel penghargaan mayoritas responden menyatakan kurang.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil Uji Kategorisasi Variabel Perilaku Kepimpinan didapatkan nilai total rata-rata pada setiap indikator yaitu, pada indikator instruktif, konsultatif, persuasif, delegatif, masing-masing sebesar 10.20, 10.80, 10.04, 6.91, yang berarti cukup. Hal ini berarti sudah cukup terpenuhinya harapan perawat non-PNS terhadap perilaku kepemimpinan dengan masing-masing gaya kepemimpinan dalam berbagai situasi. Hal tersebut didukung oleh pendapat Yukl dalam (Sola, 2015), yang menyatakan bahwa keberhasilan manajer atau administrator dalam organisasi mencakup kemampuan untuk

memimpin. Adamy (2016), juga menjelaskan bahwa penilaian kepemimpinan yang dilakukan oleh organisasi dirasa umum karena organisasi menganggap jika individu yang berada pada posisi manajerial memiliki bentuk kepemimpinan tertentu, maka organisasi akan bekerja dengan lebih baik.

Hasil analisis tabulasi silang menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan (X1) memiliki hubungan dengan kepuasan kerja (Y), dengan nilai signifikansi  $p < 0,05$ , yang membuktikan bahwa H1 diterima karena  $X2 \text{ hitung} > X2 \text{ tabel}$  ( $12,767 > 9,488$ ). Perhitungan koefisien kontingensi didapatkan nilai sebesar 0,30 yang bermakna bahwa kepuasan kerja berhubungan rendah dengan perilaku kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Stephen P. Robbins (2013), bahwa kinerja dan kepuasan karyawan dipengaruhi secara positif bila pemimpin mengimbangi hal-hal yang kurang dalam diri karyawan atau dalam situasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Aziz (2020), yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat. Colquitt *et al* (2009), mengatakan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Artinya jika pimpinan perawat mengerahkan kemampuannya dan mengajak bawahannya untuk mencapai tujuan organisasinya maka berpengaruh terhadap pada peningkatan kepuasan kerja pegawai. Sesuai hasil penelitian MM (2017), menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala ruang di Rumah Sakit Jasa berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat.

Penelitian lainnya juga yang mendukung hasil penelitian ini adalah yang dilakukan oleh Widodo (2020), menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya kepemimpinan yang baik akan semakin meningkatkan kepuasan kerja perawat. Kepemimpinan menjadi faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja relatif dibandingkan dengan penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan dan beban kerja.

Sementara itu Hasil Uji Kategorisasi Variabel Penghargaan didapatkan hasil total rata-rata sebesar 24,26 dimana nilai tersebut bermakna bahwa penghargaan yang didapatkan oleh perawat non PNS di RSUD kota Mataram masih dianggap kurang. Hasil ini sesuai dengan penelitian Steven (2021), yang menyebutkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Medan, Yang berarti bahwa semakin baik penghargaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara penghargaan ekstrinsik, dan penghargaan intrinsik terhadap kinerja karyawan. Penelitian

ini menunjukkan bahwa penghargaan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan berperan penting terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan Hasil analisis tabulasi silang menunjukkan bahwa penghargaan (X2) memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja (Y). Hasil tersebut didasarkan pada hasil perhitungan nilai X2 hitung sebesar 44,079 dengan nilai signifikansi  $p < 0,05$ , yang membuktikan bahwa H1 diterima karena X2 hitung  $>$  X2 tabel ( $44,079 > 9,488$ ). Perhitungan koefisien kontingensi menghasilkan nilai sebesar 0,50 menunjukkan bahwa penghargaan berhubungan sedang terhadap kepuasan kerja perawat Non PNS.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Yuanita (2015), yang menyatakan bahwa penghargaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Lain hal nya dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Michella & Edalmen (2022), yang menunjukkan bahwa penghargaan, lingkungan kerja dan hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Stephen P. Robbins (2013), kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja perawat non PNS masih dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi.

Hasil ini penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sundari (2017), terdapat hubungan penghargaan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan diruang rawat inap RS Islam Banjarmasin tahun 2017. Penghargaan secara tidak langsung berdampak besar dalam hal pola pikir seseorang. Seseorang akan meningkatkan motivasinya dalam melakukan suatu pekerjaan bahkan sampai melebihi yang ditetapkan oleh suatu instansi tempat mereka bekerja.

Pada hasil uji statistik, perilaku kepemimpinan dan pemberian penghargaan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi  $p < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut, didapatkan bahwa perilaku kepemimpinan dan pemberian penghargaan signifikan dan bersama sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat non PNS di RSUD Kota Mataram. Pendekatan peningkatan pada kepuasan kerja ini sangat membantu dalam membangun motivasi kerja, sistem kerja yang lebih efektif sehingga dapat menjamin sebuah nilai yang penting dalam pelaksanaan kinerja yang baik. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Hutagalung (2021), yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Bisnis Indonesia yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan dan penghargaan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja perawat non PNS di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih kepada segenap pihak yang ada di Fakultas Kesehatan Program Studi Magister Administrasi Kesehatan Universitas Qamarul Huda Badaruddin Bagu Lombok Tengah, terimakasih juga kepada bapak-bapak pembimbing dan dewan penguji yang telah banyak memberikan kritikan dan saran dalam melengkapi riset ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unimal Press.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Indomedia Pustaka.
- Aziz, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawa. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 48–52.
- Colquitt, J., Lepine, J., & Wesson, M. (2015). *PDF Organizational Behavior : Improving Performance And Commitment In The Workplace*.
- Hairr, D. C., Salisbury, H., Johannsson, M., & Redfern-Vance, N. (2014). Nurse staffing and the relationship to job satisfaction and retention. *Nursing Economic*, 32(3).
- Hutagalung, D. S., & Siringo-Ringo, E. D. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Ek Dan Bi)*, 4(2), 502-509.
- Idrus, M. I. (2023). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah* (M. S. Dr. Muh. Ihsan Said Ahmad, SE. (ed.); Cetakan Pe). TAHTA MEDIA GROUP.
- Kaawaase, T.K. dan K. Sejaaka, S. (2014), "Professionalism, rewards, job satisfaction and organizational commitment amongst accounting professionals in Uganda", *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 4(2), 134-157.
- Made, N., Wati, N., Juanamasta, I. G., Suartini, N. L., Wira, S., Bali, M., & No, J. K. (2020). *Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya Denpasar*. 18(2), 163–171.
- Michella, & Edalmen. (2022). Pengaruh Penghargaan, Lingkungan Kerja, Dan Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04(04), 987–996.
- Prima, B., Wau, H., & Siagian, M. (2019). *Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019*. 2(1).
- Ramadhany, P. S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Anna , Pekayon-Bekasi*. 5(3).

- Robbins Stephen P., 2002. Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan), Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). Organizational behavior 15th edition. Prentice Hall.
- Robbins, S. P., Bergman, R., Stagg, I., & Coulter, M. (2014). Management. Pearson Australia.
- Sahertian, P. (2020). *Perilaku Kepemimpinan: Efek dan Implementasi Bagi Nilai-Nilai Organisasi*. PT Kanisius.
- Sola, E. (2020). Kepemimpinan pendidikan dan essential traits. *Idaarah*, 4(2), 267-272.
- Stephen P. Robbins; . (2003). Perilaku organisasi / . Jakarta : Gramedia.
- Steven, Mirza, D. F., Silaban, N. J. G., & Sihombing, N. (2021). Pengaruh kepemimpinan penghargaan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *AKuntabel*, 18(3), 543–550.
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. *Procrastination and Task Avoidance: Theory, Research and Treatment. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.*
- Suharsimi Arikunto, D. (2008). Penelitian Tindakan Kelas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sundari, S., & Azhari, M. F. (2017). Hubungan Penghargaan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rs Islam Banjarmasin Tahun 2017.
- Wibowo, W., & Phil, M. (2007). Manajemen kinerja. *Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.*
- Widodo, P., Sulisno, M., & Suryawati, C. (2020). Pengaruh penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan, beban kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit. *Link*, 16(1), 23-30.
- Yuanita, (2015). Pengaruh Imbalan, Pengawasan, Kondisi Kerja, Pengembangan Karier, Penghargaan dan Kelompok Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah TGK.Chik Ditiro Sigli

Submission	24 Desember 2024
Review	18 Februari 2025
Accepted	22 April 2025
Publish	30 Mei 2025
DOI	10.29241/jmk.v11i1.2151
Sinta Level	3 (Tiga)
 Yayasan RS Dr. Soetomo 	Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr.Soetomo p-ISSN 2477-0140, e-ISSN 2581-219X, Volume 11 No.1 2025, DOI: 10.29241/jmk.v11i1.2151 Published by STIKES Yayasan RS.Dr.Soetomo. Copyright (c) 2024 Bustanul Atfal etc. This is an Open Access (OA)article under the CC BY 4.0 International License <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/">(https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)</a> .