

**TESIS**

**ANALISIS PERSEPSI *REWARD SYSTEM* BERBASIS KPI  
(*KEY PERFORMANCE INDICATOR*) DENGAN KEPUASAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA PERAWAT**

**Studi *Crosssectional* Di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang  
Sidoarjo**



**OLEH :**

**DWI ERMA SANTI**

**NIM. 202306008**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS BINA SEHAT PPNI  
MOJOKERTO**

**2025**

**TESIS**

**ANALISIS PERSEPSI *REWARD SYSTEM* BERBASIS KPI  
(*KEY PERFORMANCE INDICATOR*) DENGAN KEPUASAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA PERAWAT**

**Studi *Crossectional* Di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang  
Sidoarjo**



**OLEH :  
DWI ERMA SANTI  
NIM. 202306008**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS BINA SEHAT PPNI  
MOJOKERTO  
2025**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DWI ERMA SANTI  
NIM : 202306008  
Prodi : MAGISTER KEPERAWATAN  
Fakultas : FIKES  
Judul : ANALISIS PERSEPSI REWARD SYSTEM BERBASIS KPI (KEY PERFORMANCE INDICATOR) TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PERAWAT Studi Crossectional Di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang Sidoarjo

Saya menyatakan bahwa Tesis ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah dikumpulkan orang lain untuk memperoleh gelar dari berbagai jenjang pendidikan di Perguruan Tinggi

Mojokerto, 8/28/2025



**DWI ERMA SANTI**  
202306008

QR REPOSITORY



**LEMBAR PERSETUJUAN**

**ANALISIS PERSEPSI *REWARD SYSTEM* BERBASIS KPI  
(*KEY PERFORMANCE INDICATOR*) DENGAN KEPUASAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA PERAWAT**

**Studi *Crosssectional* Di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang  
Sidoarjo**

**Diajukan Oleh :**  
**DWI ERMA SANTI**  
**NIM : 202306008**

**TESIS INI TELAH DISETUJUI**  
**PADA TANGGAL : 23 Juli 2025**

**Pembimbing 1**



**Dr. Windu Santoso, S.Kp. M.Kep**  
**NIK. 162 601 006**

**Pembimbing 2**



**Ima Rahmawati, M.Si., M.Kep**  
**NIK. 162 601 130**

**Mengetahui,**  
**Ketua Program Studi**



**Dr. Lilik Ma'rifatulA, S.Kep., Ns., M.Kes**  
**NIK.162 601 015**



Yayasan Kesejahteraan Warga Perawatan Perawat Nasional Indonesia

# UNIVERSITAS BINA SEHAT PPNI

FAKULTAS ILMU KESEHATAN

FAKULTAS EKONOMI BISNIS & TEKNOLOGI DIGITAL

• <http://www.ubs-ppni.ac.id>  
• [info@ubs-ppni.ac.id](mailto:info@ubs-ppni.ac.id)

• 0321-390203 (Fax) / Call Center : 08113281223  
• Jln. Raya Jabon KM.06 Mojoanyar Mojokerto

## LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : DWI ERMA SANTI  
NIM : 202306008  
Program Studi : Ilmu Keperawatan S2  
Pada Tanggal : 21 Agustus 2025  
Judul Tesis : "ANALISIS PERSEPSI REWARD SYSTEM  
BERBASIS KPI (KEY PERFORMANCE INDICATOR)  
DENGAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
PERAWAT  
STUDICROSSSECTIONAL DI RS SITI KHODIJAH  
MUHAMMADIYAH CABANG SEPANJANG  
SIDOARJO"

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dosen Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Ilmu Keperawatan S2 Universitas Bina Sehat PPNI Mojokerto

### DOSEN PENGUJI

<b>Penguji Utama</b>	: Dr. Lilik Ma'rifatul Azizah, S.Kep.Ns.M.Kes	(.....)
<b>Penguji 1</b>	: Dr. Windu Santoso, M.Kep	(.....)
<b>Penguji 2</b>	: Ima Rahmawati, M.Si., M.Kep.	(.....)
<b>Penguji Lahan</b>	: Ida Agustiniingsih, S.Kep.Ns., M.Kep	(.....)

Ditetapkan di : Mojokerto

Tanggal : 26 Agustus 2025

**Ka. Prodi Ilmu Keperawatan S2**

Dr. Lilik Ma'rifatul Azizah, S.Kep.Ns.M.Kes  
NIK : 162.601.015



## UNIVERSITAS BINA SEHAT PPNI MOJOKERTO PERPUSTAKAAN

Raya Jabon Km 06 Mojoanyar Mojokerto, 61364

Email: [perpustakaan@ubs-ppni.ac.id](mailto:perpustakaan@ubs-ppni.ac.id)

### LEMBAR PENYERAHAN TUGAS AKHIR MAHASISWA DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai mahasiswa Universitas Bina Sehat PPNI, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : DWI ERMA SANTI  
NIM : 202306008  
Prodi : MAGISTER KEPERAWATAN  
Fakultas : ILMU KESEHATAN  
Judul : ANALISIS PERSEPSI REWARD SYSTEM BERBASIS KPI (KEY PERFORMANCE INDICATOR) DENGAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PERAWAT Studi Crosssectional Di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang Sidoarjo  
Email : [keperawatanrsk25@gmail.com](mailto:keperawatanrsk25@gmail.com)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

Demi pengembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni, Saya menyetujui memberikan kepada Universitas Bina Sehat PPNI Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas seluruh isi/sebagian karya ilmiah Saya tersebut diatas.

(Pilih salah satu)

- A. Untuk disimpan, dialihmediakan, dan dikelola dalam bentuk pangkalan data (*database*) untuk selanjutnya didistribusikan atau dipublikasikan demi kepentingan akademis dengan tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
- B. Hanya untuk disimpan di Perpustakaan Universitas Bina Sehat PPNI, karena\*\*:
1. Publikasi ilmiah dalam jurnal, prosiding dan sejenisnya baik nasional/ internasional lain.
  2. Masih akan diteliti lebih lanjut.
  3. Lainnya penjelasan,

\*\* Apabila hanya untuk disimpan di Perpustakaan dan pilihan poin B.1 tidak terpenuhi dalam jangka waktu dua tahun sejak tanggal dibuatnya pernyataan ini, maka publikasi karya tersebut akan menjadi hak kelola Universitas Bina Sehat PPNI.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Bina Sehat PPNI, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Mojokerto, 8/26/2025

Mengetahui,

Penulis

(DWI ERMA SANTI)

Dosen Pembimbing I

(Dr. Windu Santoso, S.Kp., M.Kep)

Dosen Pembimbing 2

(Ima Rahmawati, M.Si., M.Kep)

Dibuat rangkap 2, untuk penulis dan perpustakaan

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas limpahan berkatNya, maka Tesis dengan judul “Analisis Persepsi *Reward System* Berbasis KPI (*Key Performance Indicator*) Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Perawat, Studi *Crosssectional* Di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang Sidoarjo” telah tersusun untuk memperoleh gelar Magister Keperawatan pada Universitas Bina Sehat PPNI Mojokerto.

Ucapan terima kasih penulis ucapkan sebesar – besarnya kepada :

1. Direktur RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang, dr. Sri Widyaningsih, Sp. PK (K) yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit tersebut.
2. Rektor Universitas Bina Sehat PPNI Mojokerto, Ibu Dr. Indah Lestari, S.Kep, Ns., M.Kes atas kesempatan yang diberikan kepada saya untuk bisa menimba ilmu Magister keperawatan di Fakultas Ilmu Kesehatan.
3. Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Mojokerto, Ibu Dr. Tri Ratnaningsih, S.Kep., Ns., M.Kes, yang telah memberikan arahan dan kemudahan dalam proses kelancaran penelitian ini .
4. Ibu Dr. Lilik Ma'rifatulA, S.Kep., Ns., M.Kes, selaku Ketua Program Studi Magister Keperawatan Universitas Bina Sehat PPNI Mojokerto dan juga Ketua Penguji Tesis saya yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama proses pendidikan dan tesis ini.

5. Bapak Dr. Windu Santoso.,S.Kp.,M.Kep, selaku pembimbing I, yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penyusunan tesis ini.
6. Ibu Ima rahmawati.,M.Si.,M.Kep, selaku pembimbing II, yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penyusunan tesis ini.
7. Keluarga besar RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang yang telah memberikan support dan dukungan.
8. Seluruh perawat yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Keluarga kecilku dan keluarga besarku yang telah banyak memberikan support serta dukungan sehingga bisa menyelesaikan penyusunan tesis ini.
10. Seluruh teman – teman seperjuangan dan semua pihak yang ikut membantu dalam penyusunan tesis ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis berusaha untuk dapat menyelesaikan tesis ini dengan sebaik-baiknya. Namun demikian penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan. Oleh karena itu demi kesempurnaan, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak, untuk menyempurnakannya.

Mojokerto, Januari 2025

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN TESIS.....	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
MOTTO .....	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	x
RINGKASAN .....	xi
<i>SUMMARY</i> .....	xiii
ABSTRAK .....	xv
<i>ABSTRACT</i> .....	xvii
DAFTAR ISI .....	xvii
DAFTAR TABEL .....	xix
DAFTAR GAMBAR .....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
DAFTAR SINGKATAN .....	xxii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 <i>Reward System</i> Berbasis <i>Key Performance Indicator</i> .....	11
2.2 Kepuasan Kerja.....	26
2.3 Motivasi.....	31
2.4 <i>Theoretical Mapping</i> .....	42
2.5 Kerangka Teori.....	56
<b>BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN ..</b>	<b>58</b>
3.1 Kerangka Konseptual.....	58
3.2 Hipotesis Penelitian.....	59
<b>BAB 4 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>60</b>
4.1 Desain Penelitian.....	60
4.2 Populasi dan Sampel.....	60
4.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	64
4.4 Prosedur Penelitian.....	66

4.5 Instrumen Penelitian.....	68
4.6 Waktu Dan Tempat Penelitian.....	72
4.7 Prosedur Pengambilan atau Pengumpulan Data .....	72
4.8 Cara Analisis Data.....	73
4.9 Etika Penelitian.....	82
<b>BAB 5 HASIL DAN ANALISA PENELITIAN .....</b>	<b>85</b>
5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	85
5.2 Karakteristik Demografi Responden.....	86
5.3 Data Hasil Analisis Statistik.....	91
5.4 Hasil Uji Normalitas Data.....	93
5.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	94
<b>BAB 6 PEMBAHASAN.....</b>	<b>100</b>
6.1 Analisis Hubungan Persepsi <i>Reward System</i> berbasis KPI dengan Kepuasan Kerja.....	100
6.2 Analisis Hubungan Persepsi <i>Reward System</i> berbasis KPI dengan Kepuasan Kerja.....	105
6.3 Analisis Dominasi antara Hubungan Persepsi <i>Reward System</i> berbasis KPI dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja perawat.....	112
6.4 Keterbatasan.....	117
<b>BAB 7 SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>120</b>
7.1 Simpulan.....	120
7.2 Saran.....	121
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>124</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>128</b>

BINA SEHAT PPNI

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Theoretical mapping/riset pendukung.....	42
Tabel 4. 1 Distribusi Populasi .....	61
Tabel 4. 2 Jumlah Perhitungan sampel per Unit .....	63
Tabel 4. 3 Definisi Operasional Penelitian Analisis Persepsi <i>Reward System</i> berbasis <i>Key Performance Indicator</i> (KPI) Dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja perawat di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang.....	64
Tabel 5. 1 Distribusi Unit Tugas Perawat sebagai responden penelitian.....	86
Tabel 5. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden Penelitian .....	87
Tabel 5. 3 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden Penelitian.....	88
Tabel 5. 4 Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden Penelitian .....	89
Tabel 5. 5 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden Penelitian.....	89
Tabel 5. 6 Distribusi Frekuensi Status Pegawai Responden Penelitian .....	90
Tabel 5. 7 Distribusi Responden berdasarkan variable <i>Reward System</i> .....	91
Tabel 5. 8 Distribusi Responden berdasarkan variabel Kepuasan Kerja .....	92
Tabel 5. 9 Distribusi Responden berdasarkan variabel Motivasi Kerja.....	92
Tabel 5. 10 Hasil Uji Normalitas data variabel Reward System berbasis KPI, Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Perawat menggunakan Shapiro – Wilk .....	93
Tabel 5. 11 Hasil Uji Spearman – Rank Persepsi Reward System dengan Kepuasan Kerja.....	94
Tabel 5. 12 Hasil Hasil Uji Spearman – Rank Persepsi Reward System dengan Motivasi Kerja.....	95
Tabel 5. 13 Hasil Uji Model Fitting Information.....	96
Tabel 5. 14 Goodness of Fit Test Persepsi Reward System berbasis KPI dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Perawat .....	96
Tabel 5. 15 Pseudo R-Square Persepsi Reward System berbasis KPI dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Perawat .....	97
Tabel 5. 16 Hasil Uji Regresi Logistik Ordinal Persepsi Reward System berbasis KPI dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Perawat .....	98

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konseptual yang diukur oleh Kuesioner Motivasi Kerja Toro (WMQ) (Rubiano-Moreno et al., 2023).....	40
Gambar 2. 2 <i>The Reward Process</i> (Ivancevich et al., 2009).....	56
Gambar 3. 1 Analisis Persepsi Reward System Berbasis Kinerja KPI Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi kerja Perawat Di RS Siti Khodijah Muhamamdiyah Cabang Sepanjang.....	58
Gambar 4. 1 Kerangka operasional penelitian analisa penerapan Reward System berbasis Key Performance Indicator (KPI) Dengan kepuasan kerja dan motivasi perawat di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang.....	68



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian Universitas Bina Sehat PPNI .....	128
Lampiran 2 Surat balasan Izin Penelitian dari RS Siti Khodijah .....	129
Lampiran 3 Lembar Permohonan kesediaan menjadi Responden .....	130
Lampiran 4 Lembar Persetujuan menjadi Responden ( <i>Informed Consent</i> ).....	131
Lampiran 5 Lembar Kuesioner.....	132
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Kuesioner.....	145
Lampiran 7 Lembar Tabulasi Data Umum.....	152
Lampiran 8 Lembar Tabulasi Data Khusus .....	145
Lampiran 9 Hasil Analisis Statistik Demografi .....	206
Lampiran 10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel.....	209
Lampiran 11 Hasil Uji Normalitas Data.....	212
Lampiran 12 Hasil Uji Bivariat.....	213
Lampiran 13 Hasil Analisis Regresi Logistik Ordinal.....	212
Lampiran 14 Lembar Konsultasi Pembimbing I dan II.....	219
Lampiran 15 Hasil Uji Similaritas .....	223
Lampiran 16 Hasil Uji Etik.....	224
Lampiran 17 <i>Letter of Acceptance</i> .....	225
Lampiran 18 Lembar Revisi Ujian Proposal, Seminar Hasil dan Sidang Tesis.....	226

## DAFTAR SINGKATAN



HD	: Hemodialisa
IBS	: Instalasi Bedah Sentral
ICCU	: <i>Intensive Cardiac Care Unit</i>
ICU	: <i>Intensive Care Unit</i>
IDIK	: Instalasi Diagnostik Intervensi Kardiovaskuler
IGD	: Instalasi Gawat Darurat
IPT	: Instalasi Pelayanan Terpadu
IWK	: <i>Index of Work Satisfaction</i>
KPI	: <i>Key Performance Indicator</i>
NICU	: <i>Neonatal Intensive Care Unit</i>
PICU	: <i>Pediatric Intensive Care Unit</i>
PPNI	: Persatuan Perawat Nasional Indonesia
RS	: Rumah Sakit
RSSK	: Rumah Sakit Siti Khodijah
RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
SDM	: Sumber Daya Masyarakat
SDT	: <i>Self-Determination Theory</i>
SPSS	: <i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
TB	: <i>Tuberculosis</i>
VIP	: <i>Very Important Person</i>
WMQ	: <i>Work Motivation Questionnaire</i>

## DAFTAR PUSTAKA

- Andi Hartati. (2022). *Buku Digital-Pengukuran Kinerja Sektor Publik*.
- Arokiasamy, A. R. A., Hon Tat, H., & bin Abdullah, A. G. K. (2013). The effects of reward system and motivation on job satisfaction: Evidence from the education industry in Malaysia. *World Applied Sciences Journal*, 24(12), 1597–1604. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.24.12.13294>
- Azizah, L. K., Alim Bachri, A., & Adenan, D. (2016). *Pengaruh Pay Satisfaction Sistem Remunerasi Dan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai*.
- Carolina Mikander. (2010). *The impact of a reward sytem on employee motivation in Motonet-Espoo*.
- 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), e29–e34. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.03.002>
- Chen, Y., Zhang, J., & Liu, L. (2023). *Employee perceptions of fairness and motivation in the workplace: A cross-cultural perspective*. *Journal of Organizational Psychology*, 23(2), 45–59.
- Costanza, D. P., & Finkelstein, L. M. (2015). Generationally based differences in the workplace: Is there a there there? *Industrial and Organizational Psychology*, 8(3), 308–323.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- De Gieter, S., De Cooman, R., Pepermans, R., Caers, R., Du Bois, C., & Jegers, M. (2006). Identifying nurses' rewards: A qualitative categorization study in Belgium. *Human Resources for Health*, 4. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-4-15>
- Dr. P. K. Mishra. (2013). Job Satisfaction. *Journal Of Humanities And Social Science*.
- Ge, J., He, J., Liu, Y., Zhang, J., Pan, J., Zhang, X., & Liu, D. (2021). Effects of effort-reward imbalance, job satisfaction, and work engagement on self-rated health among healthcare workers. *BMC Public Health*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10233-w>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Güngör, P. (2011). The relationship between reward management system and employee performance with the mediating role of motivation: A quantitative study on global banks. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 1510–1520. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.029>
- Hampton, G. M., & Hampton, D. L. (2004). Relationship of professionalism, rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals. The case of Certified Nurse-Midwives. *Journal of Business Research*, 57(9), 1042–1053. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(02\)00356-9](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(02)00356-9)

- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Harits Syah. (2013). 2973-Article Text-5092-1-10-20130612.
- Innocentius Bernarto, F. O. P. (2021). Admin,+Jmbi3+No.+5+Franklin. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*.
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). 1(3). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2009). *Tenth Edition Organizational Behavior & Management*.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2009). *Organizational behavior and management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2015). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 343–355. <https://doi.org/10.1037/a0038911>
- Kadarisman, M. (2012). *Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi*. *Kamus Bahasa Indonesia*. (2008).
- Lee, H., Kim, S., & Park, J. (2023). *Employment status and motivation: Investigating differences between temporary and permanent workers*. *Journal of Applied Psychology and Management*, 42(3), 100–116.
- Lunenburg, F. C. (2011). Expectancy theory of motivation: Motivating by altering expectations. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1–6. <https://www.nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/Lunenburg,%20Fred%20C.%20Expectancy%20Theory%20IJMBA%20V15%20N1%202011.pdf>
- Mar, O., Daw, M., & Lai War, Y. (2020). The Effect Of Reward System On Employee Performance Of Kbz Bank In Yangon. *South East Asia Journal Of Contemporary Business, Economics and Law*, 23, 1.
- Mellyana, K., Utami, T., Ayu, G., & Adnyani, D. (2021). The Effect of Reward System, Job Motivation, and Job Satisfaction on Employee Retention. In *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* (Issue 5). [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2017). *Compensation* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Moody, R. C., & Pesut, D. J. (2006). The motivation to care: Application and extension of motivation theory to professional nursing work. *Journal of Health, Organisation and Management*, 20(1), 15–48. <https://doi.org/10.1108/14777260610656543>

- Mthembu, N., & Masuku, M. (2022). *Perceived fairness of reward systems in the public sector: Impacts on employee engagement*. *African Journal of Business Ethics*, 16(2), 112–125.
- Negussie, N. (2012). *Relationship between Rewards... Relationship Between Rewards And Nurses' Work Motivation In Addis Ababa Hospitals*.
- Ngwa, W. T., & Agbaeze, E. K. (2019). Effect Of Reward System On Employee Performance Among Selected Manufacturing Firms In The Litoral Region Of Cameroon. In *Academy of Strategic Management Journal* (Vol. 18, Issue 3).
- Noorazem, N. A., Md Sabri, S., & Mat Nazir, E. N. (2021). The Effects of Reward System on Employee Performance. *Jurnal Intelek*, 16(1), 40–51. <https://doi.org/10.24191/ji.v16i1.362>
- Nursalam. (2015). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* (4th ed.). <http://www.penerbitsalemba.com>
- Pakkanna, M. (2023). Key Performance Indicator Analysis and Sharia Product Knowledge on Sales Force Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at Bank Muamalat Indonesia. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 07, 314–336. <https://doi.org/10.24036/jess.v7i3>
- Pincus, J. D. (2023). Employee Engagement as Human Motivation: Implications for Theory, Methods, and Practice. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 57(4), 1223–1255. <https://doi.org/10.1007/s12124-022-09737-w>
- Pratheepkanth, P. (2011). Reward System And Its Impact On Employee Motivation In Commercial Bank Of Sri Lanka Plc, In Jaffna District. Reward System And Its Impact On Employee Motivation In Commercial Bank Of Sri Lanka Plc, In Jaffna District. *Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal Publisher: Global Journals Inc*, 11.
- Prosen, M., & Piskar, F. (2015). Job satisfaction of Slovenian hospital nursing workforce. *Journal of Nursing Management*, 23(2), 242–251. <https://doi.org/10.1111/jonm.12121>
- Riau, U. I. (2023). Deswarta 1\* , Desy Mardianty 2 , Bowo 3. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 1). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System Dengan Turnover Intention. In *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* (Vol. 12, Issue 2).
- Rubiano-Moreno, J., Alonso-Malaver, C., Nucamendi-Guillén, S., López-Hernández, C., & Ramírez-Rojas, C. (2023). Work Motivation Profiles of the Millennial Generation. *Revista CEA*, 9(21), e2603. <https://doi.org/10.22430/24223182.2603>
- Shinde, P., Kumar, S., & Rao, P. (2025). *Psychological effects of perceived inequity in the workplace*. *Journal of Industrial and Organizational Research*, 29(1), 32–47.
- Taunton, R. L., Bott, M. J., Koehn, M. L., Miller, P., Rindner, E., Pace, K., Elliott, C., Bradley, K. J., Boyle, D., & Dunton, N. (2004). The NDNQI-adapted index

- of work satisfaction. *Journal of Nursing Measurement*, 12(2), 101–122. <https://doi.org/10.1891/jnum.2004.12.2.101>
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2023). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 49(2), 457–480. <https://doi.org/10.1177/01492063231134291>
- Van der Heijden, B. I. J. M., Kümmerling, A., & Van Dam, K. (2010). Longitudinal research in professional development: Lessons learned from the NEXT-study. *Nursing & Health Sciences*, 12(2), 201–207. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2010.00517.x>
- Wang, Y., Chen, C., & Zhang, L. (2023). Temporary employment and employee well-being: The role of perceived organizational support and job embeddedness. *Human Resource Management Journal*, 33(1), 74–91. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12417>
- Yew Qing, L., & Teo, P.-C. (2024). *An Implementation of Reward System to Improve on Employee's Motivation*. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v14-i2/20655>
- Zhou, M., & Restubog, S. L. D. (2021). *Long-term employment and organizational commitment: A psychological contract perspective*. *Human Resource Development Review*, 20(1), 67–89.

