

202210420311051
Maysa Safa Ristika
Ilmu Keperawatan

**HUBUNGAN SALARY DENGAN KUALITAS KINERJA
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD
KOTAWARINGIN TIMUR**

SKRIPSI



Oleh:

MAYSA SAFA RISTIKA

202210420311051

PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN

FAKULTAS ILMU KESEHATAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2025

202210420311051
Maysa Safa Ristika
Ilmu Keperawatan

LEMBAR PERSETUJUAN

HUBUNGAN SALARY DENGAN KUALITAS KINERJA PERAWAT DI RUANG
RAWAT INAP RSUD KOTAWARINGIN TIMUR

SKRIPSI

Disusun Oleh

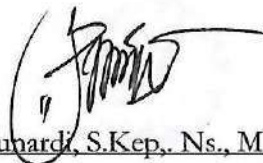
MAYSA SAFA RISTIKA

NIM. 202210420311051

Skripsi Ini Telah Disetujui

Tanggal 25 November 2025

Pembimbing



Sunardi, S.Kep., Ns., M.Kep

NIP.UMM. 11205080425

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan

Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Malang



Ami, S.Kep., Ns., M.Kep., Ph.D

NIP.UMM. 11414100552

LEMBAR PENGESAHAN

**“HUBUNGAN SALARY DENGAN KUALITAS KINERJA PERAWAT DI
RUANG RAWAT INAP RSUD KOTAWARINGIN TIMUR”**

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Maysa Safa Ristika

NIM: 202210420311051

Diuji pada tanggal:

Tanggal November 2025

Penguji 1



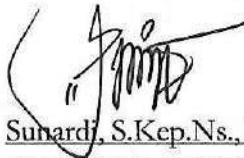
Zahid Fikri, S.Kep.,Ns.,M.Kep.
NIP.UMM 11218030638

Penguji 2



Lilis Setyowati, M.Sc.
NIP.UMM 110916051980

Penguji 3



Sunardi, S.Kep.Ns., M.Kep
NIP.UMM. 11205080425

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Malang



Dr. apt. Hidayah Rachmawati, S.SI.,Sp.FRS
NIDN. 0713127102

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maysa Safa Ristika
NIM : 202210420311051
Program Studi : Ilmu Keperawatan
Judul Skripsi : Hubungan Salary Dengan Kualitas
Kinerja Perawat Di Ruang Rawat
Inap

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa Tugas Akhir ini adalah hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Malang, 25 November 2025

Yang Membuat Pernyataan,



MAYSA SAFA RISTIKA

NIM. 202210420311051

“HUBUNGAN SALARY DENGAN KUALITAS KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD KOTAWARINGIN TIMUR”

Maysa Safa Ristika*, Sunardi, Zahid Fikri, Lilis Setyowati

e-mail: ikadisini06@gmail.com

Abstrak

Latar Belakang: Kinerja perawat berperan penting dalam kualitas pelayanan keperawatan. Permasalahan terkait kesejahteraan, seperti keterlambatan tunjangan, perubahan sistem jasa medis, dan ketidakpastian insentif, berpotensi memengaruhi motivasi serta kualitas kerja perawat. Salary menjadi salah satu faktor yang diduga berhubungan dengan kinerja perawat. **Tujuan:** Menganalisis hubungan antara salary dengan kualitas kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kotawaringin Timur. **Metode:** Penelitian menggunakan desain deskriptif korelasional dengan pendekatan cross-sectional. Sampel berjumlah 93 perawat yang dipilih melalui purposive sampling. Salary diukur menggunakan kuesioner komponen gaji pokok, tunjangan, dan insentif, sedangkan kinerja diukur menggunakan instrumen Chester I. Barnard (2008). Analisis menggunakan uji Spearman Rank dengan signifikansi $p < 0,05$. **Hasil:** Sebagian besar responden memiliki salary kategori sedang (58,1%) dan kinerja kurang baik (58,1%). Uji Spearman menghasilkan nilai $p = 0,000$ dan koefisien korelasi $r = 0,918$, menunjukkan hubungan sangat kuat dan berarah positif antara salary dan kinerja perawat. **Kesimpulan:** Salary memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan dengan kualitas kinerja perawat. Semakin tinggi salary yang diterima, semakin baik kinerja yang ditunjukkan.

Kata Kunci: Salary, Kinerja Perawat, Kompensasi, Rawat Inap

**“THE RELATIONSHIP BETWEEN SALARY AND NURSES’
PERFORMANCE QUALITY IN THE INPATIENT WARD OF
KOTAWARINGIN TIMUR REGIONAL HOSPITAL”**

Maysa Safa Ristika*, Sunardi, Zahid Fikri, Lilis Setyowati

e-mail: ikadisini06@gmail.com

Abstrak

Background: Nurse performance is a critical component of healthcare service quality. Issues related to financial welfare, such as delays in allowances, changes in medical service remuneration systems, and uncertainty in incentive disbursement, may affect nurses’ motivation and work performance. Salary is considered an important factor that may influence nurse performance. **Objective:** To analyze the relationship between salary and nurse performance in the inpatient wards of Kotawaringin Timur Regional Hospital. **Methods:** This study employed a descriptive correlational design using a cross-sectional approach. A total of 93 nurses were selected through purposive sampling. Salary was measured using a questionnaire consisting of basic salary, allowances, and incentives, while performance was assessed using the Chester I. Barnard (2008) instrument. Data were analyzed using the Spearman Rank correlation test with a significance level of $p < 0.05$. **Results:** Most respondents had a moderate salary level (58.1%) and poor performance (58.1%). The Spearman test showed a significant and very strong relationship between salary and nurse performance, with $p = 0.000$ and a correlation coefficient of $r = 0.918$, indicating a strong positive correlation. **Conclusion:** Salary has a very strong and significant relationship with nurse performance. Higher salary levels are associated with better performance among inpatient nurses.

Keywords: Salary, Nurse Performance, Compensation, Inpatient Ward

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Hubungan Salary Dengan Kualitas Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kotawaringin Timur”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep) pada Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Malang. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini terwujud berkat bantuan, arahan, bimbingan dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus kepada:

1. Ibu Dr. apt. Hidajah Rachmawati, S.SI.,Sp.FRS. selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Nur Aini, S.Kep., Ns., M.Kep., Ph.D selaku Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Bapak Sunardi S.Kep., Ns., M.Kep selaku Dosen Pembimbing skripsi atas ketulusan dan kesabaran membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
4. Kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Malang yang telah dengan tulus mendidik, membimbing, dan memberikan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan. Rasa hormat dan terimakasih atas dedikasi, dukungan, serta motivasi yang diberikan dalam proses akademik.
5. Kepada cinta pertamaku dan panutanku, Papah Sardi Suyanto dan Mamah Liea Damayanti. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang

diberikan. Dua orang yang sangat berjasa dalam kehidupan saya, dua orang yang selalu mengusahakan anak pertamanya menempuh pendidikan setinggi-tingginya. Kepada papah saya, terimakasih setiap cucuran keringat dan kerja keras demi anakmu bisa sampai tahap ini, dan terimakasih atas segala cinta dan kasih sayang selama ini. Untuk mamah saya, terimakasih atas segala motivasi, nasehat, doa, kerja keras, dan kepercayaan penuh kepada anak perempuanmu ini, terimakasih atas kasih sayang tanpa batas yang tak pernah lekang oleh waktu, atas kesabaran dan pengorbanan yang selalu mengiringi perjalanan hidup saya, terimakasih telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi, serta pendengar semua keluh kesah putri kecilmu ini. Terakhir, terimakasih atas segala hal yang kalian berikan yang tak terhitung jumlahnya.

6. Kepada adik kandung saya, Aufa Rasya Ardiyanto yang selalu turut serta memberikan doa, dukungan dan motivasi. Terimakasih telah menjadi pendengar disaat penulis merasa sendirian.
7. Kepada Amang Pri & Acil Rahma yang menjadi orang tua kedua bagi penulis. Terimakasih banyak atas dukungannya secara moril maupun materi, terimakasih atas segala motivasi yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Kepada Bule Yanti, Om Hari, & Mbah Uti yang selalu turut serta memberikan doa, dukungan dan motivasi.
9. Kepada sahabat SMP-SMA, Yadahlalh & Fantastic Five yang selalu ada disaat suka maupun duka penulis. Terimakasih banyak telah menjadi saksi perjalanan penulis hingga saat ini. Berkontribusi banyak dalam kehidupan baik tenaga, materi, maupun waktu, sudah selalu mendukung, menghibur, menemani, dan mendengarkan keluh kesah penulis.

10. Terimakasih untuk teman-teman sejawat yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga kita bisa lulus tepat waktu bersama-sama.
11. Terakhir, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang mendalam kepada diri sendiri, Maysa Safa Ristika. Terimakasih telah bertahan sejauh ini, untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi yang disambut dengan keraguan namun tetap dijalani. Terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya. Bersyukur dan bahagialah atas pencapaianku, Ika. Jangan pernah sia-siakan usaha dan doa yang selalu kamu langitkan.

Bagi penulis, skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi pihak yang berkepentingan pada umumnya terutama dalam bidang kesehatan.

Malang, 25 November 2025

Maysa Safa Ristika

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
Abstrak.....	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan.....	4
1.4 Manfaat.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Konsep Salary.....	9
2.1.1 Definisi Salary	9
2.1.2 Faktor - Faktor Salary	10
2.1.3 Komponen Salary.....	11
2.2 Kualitas Kinerja Perawat	13
2.2.1 Definisi Kinerja.....	13
2.2.2 Kualitas Kinerja	14
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.2.4 Indikator Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap.....	21
2.3 Hubungan antara Salary dan Kualitas Kinerja.....	22
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	25
3.1 Kerangka Konseptual.....	25
3.2 Hipotesis	26
BAB IV METODE PENELITIAN	27
4.1 Desain Penelitian	27
4.2 Populasi, Teknik sampling dan Sample	27
4.2.1 Populasi.....	27
4.2.2. Teknik Sampling.....	27
4.2.3 Sampel.....	28
4.3 Variabel Penelitian	29
4.4 Definisi Operasional.....	29

4.5 Tempat Penelitian	31
4.6 Waktu Penelitian	31
4.7 Instrumen Penelitian	31
4.7.1 Kuesioner Salary	31
4.7.2 Kuesioner Kualitas Kinerja	32
4.8 Prosedur Pengumpulan Data	32
4.9 Analisis Data	33
4.9.1 Analisis Univariat	33
4.9.2 Analisis Bivariat	34
BAB V HASIL PENELITIAN	36
5.1 Karakteristik Responden Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kotawaringin Timur Agustus-September 2025	36
5.2 Gambaran Salary Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kotawaringin Timur Agustus-September 2025	37
5.3 Gambaran Kualitas Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kotawaringin Timur Agustus-September 2025	38
5.4 Hubungan Salary dengan Kualitas Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kotawaringin Timur Agustus-September 2025	38
BAB VI PEMBAHASAN	40
6.1 Salary Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kotawaringin Timur	40
6.2 Kualitas Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kotawaringin Timur ..	42
6.3 Hubungan Salary Dengan Kualitas Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kotawaringin Timur	44
6.4 Keterbatasan Penelitian	46
6.5 Implikasi Keperawatan	47
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN	49
7.1 Kesimpulan	49
7.2 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	52

DAFTAR TABEL

Tabel 4.4.1 Definisi Operational Hubungan Salary dengan Kualitas Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap	30
Tabel 4.7.1 Interpretasi Skor Total Salary.....	31
Tabel 4.7.2 Interpretasi Skor Total Kinerja Perawat.....	32
Tabel 5.1.1 Karakteristik Responden Perawat di Ruang Rawat Inap	36
Tabel 5.2.1 Data Salary Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kotawaringin Timur. 37	
Tabel 5.3.1 Data Kualitas Kinerja di Ruang Rawat Inap RSUD Kotawaringin Timur	38
Tabel 5.4.1 Hasil Tabulasi Silang Hubungan Salary dengan Kualitas Kinerja Perawat	38
Tabel 5.4.2 Hasil Uji Korelasi Spearman's.....	39



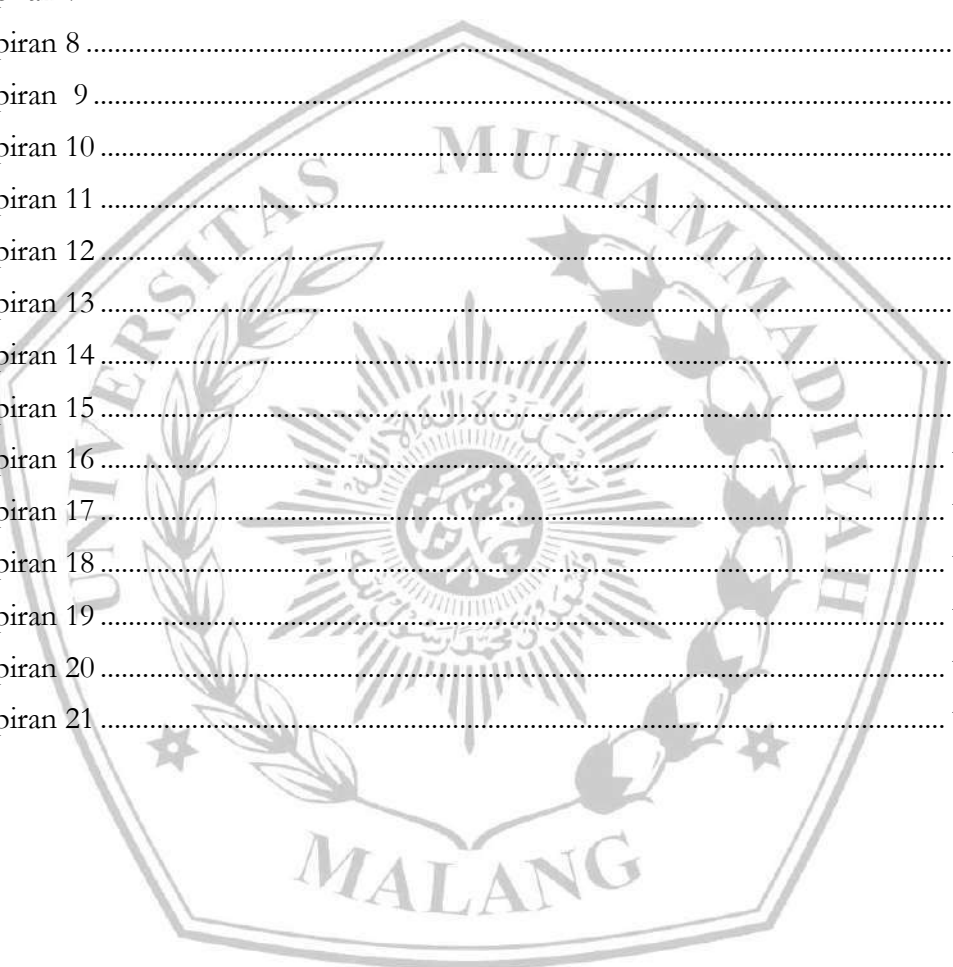
DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Kerangka Konsep 25



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	57
Lampiran 2	60
Lampiran 3	61
Lampiran 4	62
Lampiran 5	64
Lampiran 6	65
Lampiran 7	69
Lampiran 8	71
Lampiran 9	73
Lampiran 10	76
Lampiran 11	77
Lampiran 12	79
Lampiran 13	80
Lampiran 14	86
Lampiran 15	95
Lampiran 16	102
Lampiran 17	108
Lampiran 18	110
Lampiran 19	111
Lampiran 20	112
Lampiran 21	114



DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A., Surianti, & Fausiah, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah METANSI "Manajemen dan Akuntansi" Volume 5 Nomor 1*, 3.
- Ade Sucipto, S. M. (2023). *Metodologi Riset Kesehatan*. Jawa Tengah: CV. Eureka Media Aksara.
- Alfian, A. H., & Rahmana, M. I. (2023). Analisis Dampak Beban Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Sukarela Rumah Sakit: Perspektif Potensi Kecurangan Yang Terjadi. *EKOBIS*.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, Volume 14, No. 1.
- Annisa, R. (2017). Faktor Organisasi Yang Mempengaruhi Kinerja (Studi Pada Perawat IGD RSUD Ulin Banjarmasin). *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol.1 No.2.
- Anviva, W., Santoso, D. W., & Windartik, E. (2017). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Masyithoh Bangil Pasuruan.
- Ariadi, H. (2019). Komplain Pasien Di Pelayanan Rumah Sakit. *Caring Nursing Journal*, 7.
- Arifah, M., Safrizal, H. B., & AS, F. (2020). Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel intervening . *Management and Business Review*, 4(2), 88-98.
- Arifin, R., Fahdhienie, F., & Ariscasari, P. (2022). Analisis Minat Belajar Dan Aktivitas Belajar Di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kualitas Belajar Daring Siswa SMP N 2 Trumon Timur Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2021. *Journal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*, Volume 2, Nomor 3.
- Asrulla, Risnita, Jailani, M., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 26320-26332 Volume 7 Nomor 3.
- Aswad, H. N., & Ferrial, E. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit UTT Makassar. *Jurnal Mirai Management*.
- Bariah, T. K., Sumijatun, & Herawan. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Karya Medika . *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, Vol.9 N0. 1.
- Burhan, W. I., Mulyadi, N., & Hamel, R. (2015). Hubungan Antara Imbalan Jasa Dan Motivasi Kerja Perawat Di Puskesmas Manganitu Kabupaten Sangihe. *Jurnal Keperawatan UNSRAT*.

- Burhan, W. I., Mulyadi, & Hamel, R. S. (2015). Hubungan Antara Imbalan Jasa Dan Motivasi Kerja Perawat Di Puskesmas Manganitu Kabupaten Sangihe. *eJournal keperawatan*.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Desain Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Los Angeles: Sage.
- Desvitasari, H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Dirumah Sakit Umum Daerah Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Ilmiah Multi Sciences 14 (1)*, 27.
- dr. Dhian Kartikasari, S. K. (2019). *Administrasi Rumah Sakit*. Malang: Wineka Media.
- Elvina, P., & Darmayanti, C. (2022). Pengaruh Pendapatan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Di Setretariat Daerah (Setda) Kab.Abhya. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Volume 4 Nomor 5.
- Feather, J., Hall, L. M., & Trbovich, P. (2018). An intergrative review of nurses' prosocial behaviours contributing to work environment optimization, organizational performance and quality of care. *Journal of Nursing Management*.
- G.Polii, C., Naukoko, A. T., & Siwu, H. F. (2023). Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Tingkat Pengangguran Di Kota Tomohon. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisien*, Volume 23, N0. 5.
- Gobel, M. G., Mulyadi, & Malara, R. T. (2016). Hubungan Peran Perawat Sebagai Care Giver Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Instalasi Gawat Darurat Di RSU GMIBM Monompia Kotamobagu Kabupaten Bolaang Mongondow. *ejournal Keperawatan (e-Kp) Volume 4 Nomor 2*, 2.
- Halawa, D. M., Nadapdap, T. P., & Silaen, M. (2020). Kinerja Perawat di Ruanfan Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan ditinjau Dari Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja. *Jurnal Prima Medika Sains (JPMS)*, vol.2 no.2.
- Hasibuan, D. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisis Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, S., & Saputra, L. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Jaya Anugrah. *Business management*, Vol. 2 No. 1.
- Hia, A. S., Ngadiran, A., & Hotmaida, L. (2023). Hubungan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Dengan Kepuasan Pasien di Rumah Sakit Umum Bethesda Serukam. *Jurnal ILKES (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, Vol.14 No.2.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, Vol.2, No.2 Hal19-28.
- Junaedi, M., & Fitriansyah. (2021). Pengaruh Tunjangan dan Motivasi. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Student Research*, Vol 3, No 1.
- Karmadi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta. *Journal Of Health Research*.

- Kristianingsih, Y., Winarni, S., Yuliati, I., & Indarti. (2023). Kompensasi Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*.
- Kumajas, S. S. (2020). Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD Pancaran Kasih Gmim Kota Manado. *Nursing Inside Community*, 27-29.
- Kurniawan, R. N., & Syah, K. K. (2020). Kinerja Perawat Di RSUD H. Padjonga Dg. ngalle Kabupaten Takalar. *Jurnal Promotif Preventif*, hal. 36-46.
- Loliyana, R., Hadi, M., & Meidasari, E. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Pada PT. Nisan Abadi Jaya). *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, Vol. 4, No. 1.
- M. Ma'ruf Abdullah, S. M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Sleman, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Mahfudhoh, & Muslimin, I. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Cilegon . *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan Vol. 8 No. 1*, 40.
- Marani, I., Pondaag, F., & M.Ahmad. (2025). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat di RS Bhayangkara Tk. III Manado . *Mapalus Nursing Science Journal*, 98-108.
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, ybk Witel Jatim Selatan, Jalan a. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.
- Muthmainnah, Hamid, A. Y., & Hariyati, R. T. (2017). Improving nurses' performance through remuneration: a literature review. *Enferm Clin*, 130-133.
- Nico. (2018). Pengaruh Semangat Kerja Dan Upah Terhadap Kinerja Perawat RSUD. Sarah Medan.
- Nofiani, A., Murni, N. S., & Wahyudi, A. (2025). Analisis Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, Volume 10, Nomor 1.
- Nugroho, W. T., Aeni, Q., & Istioningsih. (2018). Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Perilaku Caring. *Jurnal Keperawatan Jiva (JKJ)*.
- Nurani. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV Logam Indonesia Di Tulungagung. *Jurnal Benefit* , Vol. 2 No.1.
- Nurfrida. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6 (4) : 62-71.
- Nurhidayah, & Sari. (2020). The relationship between nurses' attitudes and patient satisfaction in Indonesian hospitals. *International Journal of Nursing Practice*.
- Nursalam. (2020). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.

- Prasetyo, A., & Hartono, D. (2020). Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kemampuan Menghadapi Situasi Darurat Pada Perawat. *Jurnal Pelayanan Kesehatan*, 12(1). 66-73.
- Purnomo, S. S., Sumarni, T., & Kurniawan, W. E. (2024). Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang. *JIK-MC*, 30.
- Putri, N. P., Sriaatmi, A., & Fatmasari, E. Y. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, hal. 62-71.
- Putri, R., & Sari, D. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit XYZ. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 150-158.
- Rahayu, M. S. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Inovasi Global*.
- Rahayu, S., & Sulistiadi, W. (2016). Perbandingan Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Profit dan Rumah Sakit Sosial. *Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan Vol. 2, No. 8*, 485.
- Rahmawati. (2020). Pengaruh Pendidikan Profesional Terhadap Kinerja Perawat di RSUD ABC. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 12(3), 78-85.
- Robbins, S. P., Judge, T., & Judge, T. (2018). *Organizational Behavior (18th ed.)*. London: Pearson Education.
- Sari, & Wijaya. (2023). Hubungan Pelatihan Berkelanjutan dengan Peningkatan Keterampilan Perawat. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 10(1), 45-52.
- Sari, D., & Putra, I. (2021). Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit XYZ. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 45-53.
- Sari, Y. P. (2022). The Effect of Salary and Benefit on the Work Spirit of Nurses in PKU Muhammadiyah Islamic Hospital Palangka Raya, Central Kalimantan. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, 2207-2216.
- Senjaya, S., Sriati, A., Maulana, I., & Kurniawan. (2022). Dukungan Keluarga Pada ODHA Yang Sudah Open Status Di Kabupaten Garut. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, Vol.2, No.3.
- Sergio, a., Zen, M. A., Wahyuni, R. K., & Nohe, D. A. (2022). Hubungan Jumlah Penduduk Miskin Dengan Berat Badan Lahir Rendah Di Kalimantan Timur Menggunakan Korelasi Pearson Dan Spearman. *Prosiding Seminar Nasional Matematika, Statistika, dan Aplikasinya*.
- Shyreen, N., Fauzi, A., Oktarina, L., Aditya, F., Febrianti, B., & Asmarani, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 465-466.
- Silalahi, J., Fitriani, A. D., & Megawati. (2019). Analisis Mutu Pelayanan Perawat Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Kelas III Di Rumah Sakit Advent Medan. *Jurnal Kesehatan Perintis*, Volume 6 No 1 hal. 22.

- Sitinjak. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan . *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60 (2) : 162-168.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke 2 ed)*. Bandung: Alfabeta.
- Sultan. (2023). How Nurse Job Satisfaction is Affected by Compensation, Work Motivation, and Work Environment. *Jurnal Manajemen Bisnis Vol.10, No. 2*, 499-507.
- Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Syamsuri, A. R., Fiona, & Cahyani, N. (2025). Kinerja Perawat RSUD Teluk Kuantan berdasarkan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*.
- Syukrini, R. D. (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit: Studi Tinjauan Sistematis. *Jurnal Keperawatan*.
- Talu, A., & Windyastuti, T. (2019). Hubungan Motivasi Dan Kompensasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar.
- Tua, D. W., & Mardhiyah, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Padang Sidempuan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, Vol 02 No. 03.
- Widyawati, M., Suhartono, & Mastura, L. M. (2022). Hubungan Kepribadian Terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Teori Big Five Personality Trait Model (Di RSNU Tuban). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*.
- Yulianto, A. (2017). Kinerja Perawat : Pengalaman Dan Pendapatan Gaji Dalam Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan . *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, Volume 6 No 2, 73.
- Zakib, M., Malik, I., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Honorer Di Rumah Sakit Umum Majene. *Journal Unismuh*.
- Zulfa, E. (2021). Pengukuran Kinerja Perawat Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan RSUD. X. *Jurnal Teknik Industri*.



UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
MALANG



FAKULTAS ILMU KESEHATAN

ILMU KEPERAWATAN

s1-keperawatan.umm.ac.id | s1-keperawatan@umm.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL DETEKSI PLAGIASI

Berdasarkan hasil tes deteksi plagiasi yang telah dilakukan oleh Biro Tugas Akhir Prodi Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Malang yang telah dilaksanakan pada 7/11/2025, pada karya ilmiah mahasiswa di bawah ini :

Nama : Maysa Safa Ristika

Nim : 202210420311051

Prodi : Ilmu Keperawatan

Judul Naskah : Hubungan Salary Dengan Kualitas Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Murjani Sampit

Jenis Naskah : Proposal Skripsi

Keperluan : Seminar Proposal

Hasilnya dinyatakan Memenuhi Syarat, dengan Rincian Sebagai Berikut :

No	Jenis Naskah	Maksimum Kesamaan	Hasil Deteksi
1.	Bab 1 (Pendahuluan)	10	9%
2.	Bab 2 (Tinjauan Pustaka)	25	15%
3.	Bab 3 & 4 (Kerangka Konsep / Metodologi)	35	28%
4.	Bab 5 & 6 (Hasil & Pembahasan)	15	
5.	Bab 7 (Kesimpulan & Saran)	5	
6.	Naskah Publikasi	25	

Keputusan : Lolos

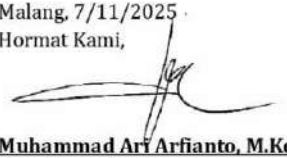


Yang Bertanda,


Edi Purwanto, MNg
Kaprosdi

Malang, 7/11/2025

Hormat Kami,


Muhammad Ari Arfianto, M.Kep.
Biro Skripsi

Catatan :
Pemeriksa : Mulyana S.Psi



Kampus I
Jl. Bandung 1 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 551 253 (Hunting)
F: +62 341 460 435

Kampus II
Jl. Bendulungan-Sutemi No.198 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 551 140 (Hunting)
F: +62 341 552 090

Kampus III
Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 464 318 (Hunting)
F: +62 341 460 435
E: webmaster@umm.ac.id



UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
MALANG



FAKULTAS ILMU KESEHATAN

ILMU KEPERAWATAN

s1-keperawatan.umm.ac.id | s1-keperawatan@umm.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL DETEKSI PLAGIASI

Berdasarkan hasil tes deteksi plagiasi yang telah dilakukan oleh Biro Tugas Akhir Prodi Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Malang yang telah dilaksanakan pada 12/2/2025, pada karya ilmiah mahasiswa di bawah ini :

Nama : Maysa Safa Ristika

Nim : 202210420311051

Prodi : Ilmu Keperawatan

Judul Naskah : Hubungan Salary Dengan Kualitas Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kotawaringin Timur

Jenis Naskah : Skripsi

Keperluan : Seminar Hasil

Hasilnya dinyatakan Memenuhi Syarat, dengan Rincian Sebagai Berikut :

No	Jenis Naskah	Maksimum Kesamaan	Hasil Deteksi
1.	Bab 1 (Pendahuluan)	10	
2.	Bab 2 (Tinjauan Pustaka)	25	
3.	Bab 3 & 4 (Kerangka Konsep / Metodologi)	35	
4.	Bab 5 & 6 (Hasil & Pembahasan)	15	9%
5.	Bab 7 (Kesimpulan & Saran)	5	4%
6.	Naskah Publikasi	25	15%

Keputusan : Lolos



Yang Bertanggung Jawab,

Nur Aini, M.Kep., PhD
Kaprosdi

Malang, 12/2/2025

Hormat Kami,

Muhammad Ari Arfianto, M.Kep.
Biro Skripsi



Catatan :
Pemeriksa : Mulyana S.Psi



Kampus I
Jl. Bendung 1 Malang, Jawa Timur
P. +62 341 551 252 (Hunting)
F. +62 341 450 435

Kampus II
Jl. Bendungan Sutarni No 158 Malang, Jawa Timur
P. +62 341 551 149 (Hunting)
F. +62 341 552 959

Kampus III
Jl. Raya Tlogomas No 246 Malang, Jawa Timur
P. +62 341 454 318 (Hunting)
F. +62 341 463 435
E: webmaster@umm.ac.id