

Sistem Imbalan Jasa Pelatihan dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Perawatan

Siti Umin Kaliky¹, M.Fadly Kaliky^{2*}, Ratna Sari Rumakey³, M. Taufan Umasugi⁴, Endah Fitriasari⁵

^{1,3,4,5}Program studi Keperawatan, STIKes Maluku Husada, Ambon, Indonesia

²Program Studi Kesehatan Lingkungan, Politekes Kemenkes, Ambon, Indonesia

*Koresponden: M.Fadly Kaliky, fadlikaliky@gmail.com; Jl. Lintas Seram Kairatu, Indonesia

Submitted: October 1, 2025 -Revised: Oktober 20, 2025 -Accepted: November 8, 2025

ABSTRACT

Background: Nurse performance is greatly influenced by various factors, one of which is the training service reward system. A good reward system can increase nurse motivation and work productivity. However, in some health facilities, this system has not been optimally implemented. Objective: to determine the relationship between the service reward system and training with the performance of nurses at the Kairatu District Health Center, West Seram Regency (SBB) in 2022. Method: This study used a quantitative design with a scroll-sectional approach. The sample consisted of all nurses working at the Kairatu District Health Center, using a total sampling technique. The instrument used was a questionnaire that had been tested for validity and rehabilitation. The data were analyzed using the chi-square test. Results: The results of the study showed a significant relationship between the training service reward system and nurse performance (p-value <0.050). Nurses who received adequate training service rewards tended to have better performance compared to those who did not. Conclusion: There is a significant relationship between the training service reward system and nurse performance. It is expected that the management of the Health Center can pay attention to the reward system as a strategy in improving the quality of nursing services.

Keywords: Reward system; training services; nurse performance

ABSTRAK

Latar belakang: Kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya sistem adalah imbalan jasa pelatihan. Sistem imbalan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja perawat. Namun, di beberapa fasilitas kesehatan, sistem ini belum optimal diterapkan. **Tujuan :** untuk mengetahui hubungan antara system imbalan jasa dengan pelatihan dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat (SBB) tahun 2022. **Metode :** Penelitian ini digunakan desain kuantitatif dengan pendekatan scroll-sectional. sampel terdiri dari seluruh perawat yang bekerja di Puskesmas Perawatan K kecamatan Kairatu, menggunakan teknik total sampling. instrumen yang di gunakan beruoa kesioner yang telah diuji validitas dan rehabilitas. Data dianalisis menggunakan uji chi-square **Hasil :** Hasil penelitian menunjukan adanya hubyngan yang signifikan antara system imbalan jasa pelatihan dengan kinerja perawat (p-vlue<0,050). Perawat yang menerima imbalan jasa pelatihan yang memadai cenderung memiliki kinerja yang lebih baik di bandingkan dengan yang tidak. **Kesimpulan :** Terdapat hubungan yang signifikan antara sistem imbalan jasa pelatihan dengan kinejra perawat. Di harapkan pihak manajemen Puskesmas dapat memperhatikan sistem imbalan sebagai strategis dalam meningkatkan kualitas layanan keperawatan.

Kata kunci: Sistem imbalan; jasa pelatihan; kinerja perawat

PENDAHULUAN

Puskesmas dituntut dapat memenuhi semua kebutuhan biaya operasionalnya, sehingga dalam menilai tingkat keberhasilan atau gambaran tentang keadaan pelayanan di puskesmas dapat dilihat dari berbagai segi, yaitu; tingkat pemanfaatan sarana pelayanan, mutu pelayanan, dan tingkat efisiensi pelayanan hal ini sangat terintegrasi dengan kinerja perawat.¹ Kinerja merupakan hasil yang dicapai

seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Kinerja perawat ini merupakan gambaran evaluasi terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh perawat untuk tujuan pelayanan keperawatan dengan didasarkan pada standar keperawatan dan dilakukan dalam waktu tertentu. Indikator kinerja diperlukan untuk mengukur hasil kerja yang telah dilakukan oleh perawat. Kinerja perawat sangat terintegrasi dan dapat dipengaruhi oleh faktor sistem imbalan dan pelatihan pengembangan perawat.²

Puskesmas kairatu yang merupakan salah satu puskesmas daerah yang berada di kabupaten Seram Bagian Barat dengan pelayanan Rawat Inap tersedia 15 bed yang terdiri dari kelas/bangsai 12 bed dan ruang Isolasi 3 bed. Pelaksanaan operasionalnya puskesmas kairatu dituntut pula untuk menghasilkan kinerja yang baik. Akan tetapi selama kurun waktu tiga tahun terakhir (2018-2021) menunjukkan pemanfaatan tempat tidur (BOR=Bed Occupancy Rate) mengalami fluktuatif bahkan cenderung mengalami penurunan. Secara umum BOR di Puskesmas Perawatan Kairatu tahun 2018.³

BOR sebesar 65,5%, tahun 2020 BOR sebesar 68,3, dan 2021 BOR sebesar 62,6%. Selain BOR yang relatif rendah, LOS (length of stay) pada puskesmas perawatan Kairatu tahun 2018 yakni hanya 3 hari perawatan, demikian juga dengan LOS tahun 2018-2021 rata-rata hari perawatan 3-4, dibawah standart sedangkan TOI dari Tahun 2018-2021 sangat baik dengan lama 5-6 hari juga sudah mencapai nilai ideal. Kinerja rumah sakit yang paling baik dan paling feasible neraca cost benefitnya apabila memiliki nilai BOR 75-90% dengan nilai ideal tempat tidur adalah 66%.⁴

Tenaga keperawatan dituntut untuk melaksanakan asuhan keperawatan di unit pelayanan kesehatan yang komperhensif yang meliputi bio,psiko,sosial dan spritual sesuai dengan standar kompetensi perawat profesional. Kegiatan pelayanan keperawatan tergantung pada kualitas dan kuantitas tenaga keperawatan yang bertugas selama 24 jam. Perawat merupakan salah satu tim pelayanan kesehatan terbesar yang dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan di puskesmas. Dalam rangka menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan, maka kinerja dari seluruh perawat pelaksana senantiasa dipacu untuk ditingkatkan. Mutu pelayanan di rumah sakit ditinjau dari sisi keperawatan meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga perawat.² Peningkatan mutu kinerja perawatan dalam pelayanan diperlukan dukungan sumberdaya manusia yang mampu mengemban tugas dan terus mengadakan perubahan serta sistem imbalan sebagai wujud penghargaan.⁴

Pengaturan sistem imbalan penghargaan kepada perawat diharapkan memperhatikan besarnya upaya dan bobot kerja yang disumbangkan oleh perawat dalam melaksanakan pelayanan atau asuhan keperawatan yang profesional. Selain itu diharapkan juga bahwa sistem penggajian memperhitungkan kriteria asas-asas kelayakan, keadilan, kontribusi, dan kemudahan (kesederhanaan) dengan memperhatikan indeks biaya hidup. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Royani, et al (2012) bahwa sistem imbalan dapat meningkatkan kinerja perawat sebab sistem imbalan mempunyai peran penting karena dapat mendorong motivasi kerja perawat agar dapat berkerja lebih baik lagi. Motivasi yang baik perawat diharapkan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan juga semakin baik. Pengelolaan asuhan keperawatan akan berhasil apabila seorang perawat memiliki tanggung jawab, mempunyai pengetahuan tentang manajemen keperawatan dan kemampuan memimpin orang lain disamping pengetahuan dan ketrampilan klinis yang harus dikuasai pula. Dalam rangka ikut serta meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di pelayanan kesehatan, setiap perawat harus mempunyai motivasi yang tinggi agar nantinya menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi seseorang dalam bekerja senantiasa berubah sesuai keinginan, kemauan kebutuhan dan tuntutan hidupnya.⁵

Selain sistem imbalan, pelatihan pengembangan perawat juga dapat mempengaruhi kinerja perawat. Pelatihan merupakan proses sistematis pengubah perilaku perawat dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Pelatihan pengembangan perawat penting karena cara mempertahankan, menjaga, memelihara dan meningkatkan kompetensi dan keahlian perawat, dengan demikian menjaga kualitas dan mutu pelayanan dari kinerja perawat. Hal

ini didukung oleh penelitian Ratanto, et al., (2013) bahwa perawat yang sering mendapatkan pelatihan dan pengembangan diri lebih memiliki mutu pelayanan yang lebih baik bila dibandingkan dengan perawat junior yang kurang mendapatkan pelatihan-pelatihan dan pengembangan diri.⁶

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 7 orang perawat di puskesmas perawatan kairatu, bahwa ada yang mengeluh keterlambatan pembayaran jasa pelayanan sehingga membuat mereka kadang acuh terhadap pelayanan di ruangan, tapi lanjut mereka sebagai tenaga perawat yang telah disumpah dan mempertahankan kode etik keperawatan mereka selalu melayani pasien. Kemudian ada yang mengatakan bahwa perawat-perawat senior saja yang sering mengikuti seminar-seminar, workshop dan pelatihan-pelatihan, sehingga kebanyakan dari perawat kurang terupdate pengetahuan.

Disamping itu, data kehadiran perawat yang merupakan ukuran kinerja utama yang digunakan oleh puskesmas perawatan kairatu dalam menilai kinerja petugasnya, menunjukkan tingkat absensi (alpha) perawat yang cukup tinggi, selama tahun 2022, Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan bahwa komitmen dan motivasi yang rendah pada perawat dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan terhadap kinerja adalah bagaimana kepala Puskesmas membuat alternatif untuk mengatur sistem imbalan dan pelatihan pengembangan perawat yang terprosedur.

METODE

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, pendekatan observasional analitik dengan desain *Croos sectional*. Penelitian dilaksanakan pada bulan juli 2022. Populasi penelitian yaitu 27 perawat dengan menggunakan teknik total sampling untuk penentuan sampel penelitian sehingga semua populasi di tetapkan sebagai sampel. Variabel penelitian terdiri dari sistem imbalan jasa pelatihan sebagai variabel independen dan kinerja perawat sebagai variabel dependen. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan analisis data dengan uji chi-square.

HASIL

Dalam proses penelitian ini dilakukan berdasarkan prosedur yang tersistimatis dan profesional sehingga dapat mengumpulkan data penelitian dengan baik. Hasil penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut;

a. Analisis univariat

Tabel 1. Distribusi karakteristik responden penelitian

Karakteristik responden	Frekuensi (n= 30)	Persentase
Umur		
17-25	2	7.4
26-35	14	51.9
36-45	9	33.3
46-55	2	7.4
Jenis kelamin		
Laki-laki	12	44.4
Perempuan	15	55.6
Pendidikan		
SPK	3	11.1
D3	17	63.0
S.Kep	3	11.1
Ners	4	14.8

Dari tabel 1 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden berumur 26-35 tahun sebanyak 14 orang (51,9 %) dan paling kecil responden yang berusia 17-25 tahun dan 46-55 tahun sebanyak 2 orang (7,4%). sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (55,6%).

sebagian besar responden berpendidikan D3 sebanyak 17 orang (63 %). Dan responden yang paling kecil berpendidikan SPK dan S.Kep masing-masing sebanyak 3 orang (11,1%).

b. Analisis bivariat

Pada analisis bivariat ini untuk melihat hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Analisis bivariat ini dapat dilihat sebagai berikut;

1. Analisis Hubungan Sistem Imbalan dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Perawatan Kairatu.

Tabel 2. Hubungan Sistem Imbalan dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Perawatan Kairatu.

Sistem Imbalan	Kinerja Perawat						Jumlah		(p)
	Kinerja Baik		Kinerja cukup		Kinerja Kurang				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Puas	2	7.4%	5	18,5	0	0,0	7	25,9	0,042
Cukup Puas	5	18,5	0	0,0	4	14.8	9	33,3	
Kurang Puas	4	14.8	4	14.8	3	11,1	11	40,7	

Berdasarkan tabel 5.8 di atas tentang hubungan sistem imbalan dengan kinerja perawat di puskesmas perawatan kairatu diketahui bahwa dari 27 responden (100%) memperlihatkan hasil analisis, 11 responden (40,7%) memiliki kinerja baik namun rendahnya tingkat kepuasan sistem imbalan sebanyak 2 orang (7,4%), ada 9 responden (33,3%) memiliki kinerja cukup namun mayoritas memiliki tingkat kepuasan sistem imbalan sebanyak 5 orang (18,5%). Dan 7 responden (25,9%) memiliki kinerja yang kurang dan tidak ada yang memiliki kepuasan sistem imbalan. Hasil uji statistik *chi-Square* (χ^2) memperlihatkan nilai $p\text{-Value} = 0,042$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara sistem imbalan dengan kinerja perawat di puskesmas perawatan Kairatu.

2. Analisis hubungan pengembangan dan pelatihan dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Kairatu

Tabel 3. Hubungan pengembangan dan pelatihan dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Kairatu

Sistem Imbalan	Kinerja Perawat						Jumlah		Sig (p)
	Kinerja Baik		Kinerja Cukup		Kinerja kurang				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Diberikan kesempatan	3	11,1	1	3,7	0	0,0	4	14,8	0,005
Kurang diberikan kesempatan	6	22,2	6	22,2	0	0,0	12	44,4	
Tidak diberikan kesempatan	2	7,4	2	7,4	7	25,9	11	40,7	

Berdasarkan tabel 5.8 di atas tentang hubungan sistem imbalan dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Kairatu diketahui bahwa dari 27 responden (100%) memperlihatkan hasil analisis, 11 responden (40,7%) memiliki kinerja baik namun rendahnya tingkat keterlibatan dalam melakukan pengembangan dan pelatihan sebanyak 3 orang (11,1%), ada 9 responden (33,3%) memiliki kinerja cukup dan memiliki tingkat keterlibatan dalam melakukan pengembangan dan

pelatihan sebanyak 1 orang (3,7%). dan 7 responden (25,9%⁶) memiliki kinerja yang kurang dan tidak ada yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pengembangan dan pelatihan secara baik.

Hasil uji statistik *chi-Square* (χ^2) memperlihatkan nilai p -Value = 0,005 sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara pengembangan dan pelatihan dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Kairatu.

PEMBAHASAN

Penelitian ini terfokus pada penilaian hubungan sistem imbalan dan pengembangan dan pelatihan dengan kinerja perawat pada perawat di Puskesmas Perawatan Kairatu Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat yang dibahas dalam pembahasan sebagai berikut

1. Hubungan Sistem Imbalan dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Perawatan Kairatu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara sistem imbalan dengan kinerja perawat di puskesmas perawatan kairatu dengan uji statistik uji statistik *chi-Square* (χ^2) memperlihatkan nilai p -Value=0.042.

Sistem Imbalan erat kaitanya dengan prestasi kerja seseorang. Imbalan merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang. Menurut Mc Celland (1974) dalam Crystandy, et.al. (2019) menyatakan bahwa selain imbalan mempengaruhi motivasi kerja, motivasi ini juga merupakan ketakutan individu akan kegagalan. Menurut Rivai mengemukakan bahwa: "Kompensasi/imbalan merupakan sesuatu yang diterima perawat sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada kinerja mereka."²

Sesuai fakta dari hasil penelitian bahwa dari 27 orang perawat sebagai responden yang bertugas di puskesmas perawatan kairatu, 7 responden (25,9%) memiliki kinerja yang kurang karena tidak ada yang memiliki kepuasan sistem imbalan yang diterima. Hal ini disebabkan bahwa 14 orang perawat dari 27 orang perawat yang bertugas berstatus sebagai pegawai honorer sehingga memiliki harapan dan ketergantungan sistem imbalan yang diterima dari institusi tempat mereka bekerja. Hal ini sejalan dengan Ritonga (2018) bahwa faktor imbalan responden sebagai pegawai yang tidak tetap/honorer di rumah sakit mengemukakan kurang baiknya sistem imbalan yang diterima dalam bentuk gaji yang kurang dapat berdampak pada kinerja yang dilakukan. Berbeda dengan responden adalah seorang pegawai negeri sipil atau pegawai tetap di rumah sakit yang sudah mempunyai sistem gaji yang tetap.⁷

Hasil penelitian ini sejalan dengan Mandagi, et.,al. pada tahun (2015) bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara sistem imbalan/penghargaan dengan kinerja perawat di rumah sakit umum Bethesda GMIM Temohon. Sistem imbalan memiliki pengaruh terhadap kinerja adalah terletak pada kekuatan penghargaan itu sendiri yang sangat efektif sebagai motivator perawat dalam bekerja karena kekuatan untuk memotivasi kebutuhan melalui pemberian penghargaan tidak lama. Sistem imbalan akan semakin kuat memotivasi perawat seiring dengan perjalanan perawat dalam mengembangkan dirinya dan dapat mempengaruhi persepsi individu terkait pemenuhan aspek-aspek motivasi yang bersumber dari penghargaan/sistem imbalan.⁸

Penelitian lain yang sejalan yaitu Royani, et.,al. (2012) bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara sistem imbalan dengan kinerja perawat pada pelaksanaan asuhan keperawatan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh suatu instansi, dalam hal ini adalah rumah sakit/puskesmas dalam meningkatkan kinerja perawat yaitu dengan pemberian penghargaan/imbalan, baik dalam bentuk barang ataupun gaji tambahan. Pemberian penghargaan/imbalan ini merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan kualitas dan kinerja perawat dalam memenuhi kebutuhan perawat. Perawat akan bekerja lebih semangat dan sesuai dengan harapan jika memperhatikan dan memenuhi kebutuhan perawat, baik materi maupun non materi.⁵

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan maka peneliti dapat berasumsi bahwa kualitas kinerja terintegrasi dengan sistem imbalan/penghargaan yang diterima. Harapan materi maupun non materi yang akan diterima sangat berdampak pada motivasi dan etos kerja dari perawat dalam pemberian asuhan keperawatan sehingga mempengaruhi kualitas kinerja.

2. Hubungan Pengembangan dan Pelatihan dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Perawatan Kairatu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara pengembangan dan pelatihan dengan kinerja perawat di puskesmas perawatan kairatu dengan uji statistik uji statistik chi-Square (χ^2) memperlihatkan nilai p -Value=0,005. Hal ini disebabkan karena ada 14 orang perawat yang dijadikan sebagai responden berstatus sebagai pegawai honorer sehingga tidak diberikan kesempatan dalam melakukan pelatihan dan pengembangan diri pada kegiatan-kegiatan yang diprogramkan oleh puskesmas.

Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia hanya diberikan oleh pegawai negeri sipil (PNS), dengan demikian berpengaruh pada kinerja perawat yang menurun di Puskesmas Perawatan Kairatu hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa dari 27 orang perawat sebagai responden yang bertugas di Puskesmas Perawatan Kairatu, 7 responden (25,9%) memiliki kinerja yang kurang karena tidak pernah diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan melalui program kegiatan yang diagendakan oleh puskesmas.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi di mana orang-orang didalamnya mencurahkan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi karena manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini pelatihan dan pengembangan merupakan suatu hal terpenting yang selalu diperbaharui dengan harapan meningkatkan kinerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Pentingnya pelatihan dan pengembangan menjadi keharusan dan kebutuhan bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja pegawai di semua level organisasi untuk pekerjaan yang lebih baik dimasa depan.⁹

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Aswad (2016) bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara pelatihan perawat dengan kinerja perawat di RSUD Makassar.¹⁰ Penelitian lain yang sejalan oleh Rarasati (2016) bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dan pengembangan dengan kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Semen Gresik. Perawat mempunyai tingkat Pendidikan dan pekerjaan yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya. Terkadang perawat malah tidak tahu apa yang harus dikerjakan terkait dengan minimnya pengetahuan dan pengalaman serta banyaknya pekerjaan yang dikerjakan. Untuk itu sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan bagi sumber daya manusia agar perawat bisa paham dan mengerti atas apa yang menjadi tujuan pelayanan Kesehatan bisa dengan cepat terlaksana mencapai target yang diharapkan.¹⁰

Menurut Sinambela (2012) bahwa pelatihan dan pengembangan dapat membantu para pegawai dalam mengembangkan ketrampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaan saat ini dan mengembangkan pekerjaannya dimasa mendatang, selain itu memberikan peluang untuk pegawai untuk belajar dan berkembang. Dapat menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif yang mendukung strategi pencapaian tujuan karena para pegawai telah berbakat dan termotivasi sehingga terciptanya kinerja yang baik bagi instansi.¹²

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan maka peneliti dapat berasumsi bahwa kualitas kinerja terintegrasi dengan pelatihan dan pengembangan hal ini disebabkan karena perawat harus terus menerus memperbaiki pengetahuan untuk memperbaiki aspek-aspek yang dirasakan kurang sehingga bisa menjawab tantangan - tantangan serta mengikuti alur perkembangan dunia kerja yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil di atas maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut; terdapat hubungan yang signifikan antara antara sistem imbalan dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Kairatu Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat dengan tingkat signifikansi $p = 0,042$. Dan terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan dan pelatihan dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Kairatu Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat dengan tingkat signifikansi $p = 0,005$.

REFERENSI

1. Departemen Kesehatan Republik Indonesia.2018.Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomo.128/Menkes/SK/II/2004 Tentang Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat.
2. Crystandy, M., Tampubolon, I. L. and Najihah, K. Pengaruh Kepemimpinan Dan Imbalan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Datu Beru Takengon', *MPPKI (Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia): The Indonesian Journal of Health Promotion*,2(1),pp.61-68.2019.doi:10.31934/mppki.v2i1.532.
3. Puskesmas Kairatu, Data Profil Puskesmas Kairatu Seram Bagian Barat.2021
4. Supriyanto.2018.Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan.Jakarta:PT.Rineka Cipta.
5. Royani, R., Sahar,J.and Mustikasari, M. Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Perawat Melaksanakan Asuhan Keperawatan', *Jurnal Keperawatan Indonesia* 15(2), pp.129-136.2012. doi:10.7454/jki.v15i2.38.
6. Ratanto,Mustikasari and Kuntarti. Carreer Development as Determinant Factor to Nurses' Working Performance', *Jurnal Keperawatan Indonesia*,16(2),pp.114-119. 2013. doi:10.7454/jki.v16i2.10.
7. Ritonga, Eny. 2018. "Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat." *Iqtishoduna*,71-86.<https://doi.org/10.18860/iq.v0i0.4830>.
8. Mandagi, Fergie M., Jootje M. L. Umboh, and Joy A. M. Rattu. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim." *Jurnal E-Biomedik* 3 (3). 2015. <https://doi.org/10.35790/ebm.3.3.2015.10479>.
9. Melvin, et.,al., Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. berlian Kharisma pasifik manado.2016
10. Aswad, Hajar Nur. Pengaruh Tingkat Pendidikan , Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit UJIT Makassar (Influence of Education Level,Training and Compensation Makassar)"1:413-25.2016
11. Rarasati, Dinda ayu. 2016. "Pelatihan, Pengaruh PengembangandanLingkungan, Serta Terhadap, Kerja Di, Motivasi Sakit, Rumah Gresik,Semen
12. Sinambela (2012) kinerja pegawai. graha ilmu. Yogyakarta.