

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (Vol. Edisi 1). Pekanbaru: Zanafra.
- Amalia, D. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perhotelan di Bandar Lampung). *Indonesia One Share by Perpusnas*.
- Andini, S. P. (2017). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada AJB Bumi Putra 1912 KPR Pekanbaru. *JOM FISIP, VOL. 4, NO. 1*.
- Apriyanti, R., Sudiardhita, I., & Saptono, A. (2021). Effect Of Reward And Work Environment On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Mediation (Study On Employees Of Pt. International Chemical Industry). *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting, Volume 1, Issue 6*, 995. doi:<https://doi.org/10.38035/dijefa.v1i6.718>
- Ermawaty, D. A., & Nugraheni, R. (2015). Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN Distribusi Jateng & DIY). *Diponegoro Journal of Management, Vol. 4, No. 4*.
- Fitria, J., & Sawitri, H. S. (2017). Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. *Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 2, Nomor 1*, 38. doi: [10.23917/benefit.v2i1.3144](https://doi.org/10.23917/benefit.v2i1.3144)
- Grahayudha, G. R., Musadieg, M. A., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 8, No. 1*.

- Hasibuan, M. (2016). *Organisasi Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasni. (2020). Pengaruh Gaji Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Plus Di Kota Makassar. *Jurnal Ekonomika, Volume 4 Nomor 2*, 51. doi:<https://doi.org/10.37541/ekonomika.v4i2.503>
- Kanang, S. Y., & Syahrul, S. (2019). Dampak Pemberian Reward Perawat Terhadap Pelayanan Di Rumah Sakit : Literatur Review. *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Bidan, Volume 9, Nomor 2*, 96. doi: <http://dx.doi.org/10.26751/jikk.v10i1.498>
- Kementerian Kesehatan RI. (2014). *Modul Workshop INA-CBG (Vol. Edisi 1)*. Jakarta: Tim Teknis INA-CBG.
- Komite Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi. (2021, Maret 4). Panduan Penilaian Kinerja Profesional Keperawatan. pp. 5-8.
- Komite Keperawatan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin. (2020). *Sistem Reward Perawat Berbasis Jenjang Karir dan Kinerja Klinis*. Makassar: PT. Isam Cahaya Indonesia.
- Kurniawan, W., & Agustini, A. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan dan Keperawatan*. Jawa Barat: CV. Rumah Pustaka.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 2, Nomor 2*, 174. doi: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3667>
- Pangulimang, I., Pandelaki, K., & Porotu'o, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Lapangan Sawang. *Jurnal Kesmas, Volume 8, Nomor 6*, 1-12.

- Praptini, Y. (2016). Pengaruh Sumber-Sumber Insentif Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Ilmu Sosial Universitas Airlangga di Surabaya. *Jurnal Manajemen Airlangga*.
- Puri, W., & Utama, W. (2020). Pengaruh Mutasi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Jurnal Makalah Ekonomi, Volume 25, Nomor 1, 22*. doi:<https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447>
- Putri, R. K., Sentosa, E., & Effendi, M. S. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Asabri (Persero) Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika, Volume 3, Nomor 3, 165-173*. doi: <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v3i3.1049>
- Rahman, P. Y. (2013). Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater-Subang. *UPI Repository*. Retrieved from <http://repository.upi.edu/id/eprint/3306>
- Rahmanda, F. P. (2013). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 3, No. 2*.
- Republik Indonesia. (2011). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 755/MENKES/PER/IV/2011/Pasal 16 tentang Penyelenggaraan Komite Medik di Rumah Sakit. Jakarta: Kementerian Kesehatan.
- Rochmat, K. B., Hamid, D., & Hakam, S. M. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 1 No. 1*.
- Sari, R. N., & Irawanto, D. W. (2016). Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PG Kebon Agung Malang). *Ejournal UB*.
- Sompie, A., Taroreh, R., & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

- Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal Emba, Volume 7, Nomor 1*, 851-860. doi: <https://doi.org/10.35794/emba.7.1.2019.22912>
- Sutoto. (2018). *Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit*. Jakarta Selatan: Komisi Akreditasi Rumah Sakit (ICARS).
- Undang Undang Republik Indonesia. (2009). *UU RI No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit*. Indonesia.
- Wardiana, I. E., Sudibya, I. A., & Riana, I. (2017). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Karyawan QNB Indonesia. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol.6, No. 12*.
- Wati, N. N., Juanamasta, I., & Suartini, N. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang rawat Inap RSUD Wangaya. *Gaster, 18 No.2*. doi: <https://doi.org/10.30787/gaster.v18i2.418>
- Wesson, M., Lepine, J., & Colquitt, D. (2017). *Organizational behaviour: improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill Education.
- Zenah, S. N. (2014). Hubungan Pemberian Insentif dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap III RSUD Inche Abdul Moeis Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 451-463.



**FAKULTAS KEPERAWATAN
PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

PENJELASAN PENELITIAN

Judul Penelitian : Evaluasi Penerapan Sistem Insentif *Ongoing Professional Practice Evaluation* (OPPE) Pada Perawat Diruang Rawat Inap RSPTN Universitas Hasanuddin

Peneliti : Ahmad Silahuddin
NIM : R011211142

Sebagai salah satu syarat kelulusan pendidikan S1 di Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin Makassar, Saya bermaksud melakukan penelitian dengan tujuan adalah untuk mengevaluasi Penerapan Sistem Insentif *Ongoing Professional Practice Evaluation* (OPPE) Pada Perawat Diruang Rawat Inap RSPTN Universitas Hasanuddin.

Keputusan Anda untuk ikut ataupun membatalkan menjadi partisipan dalam penelitian ini tidak akan berpengaruh terhadap posisi atau status Anda sebagai perawat. Apabila Anda memutuskan berpartisipasi, Anda bebas untuk mengundurkan diri dari penelitian kapan saja.

Saudara/i akan mengisi lembar kuesioner tentang data demografi, seperti usia, jenis kelamin. Peneliti menjamin bahwa penelitian tidak berdampak buruk kepada Bapak/ Ibu selama penelitian dilakukan.

Saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu menjadi responden penelitian ini. Bilamana saudara/i membutuhkan informasi yang belum jelas, Anda bisa menghubungi saya di no telepon 085241207417.



**FAKULTAS KEPERAWATAN
PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Evaluasi Penerapan Sistem Insentif *Ongoing Professional Practice Evaluation* (OPPE) Pada Perawat Diruang Rawat Inap RSPTN Universitas Hasanuddin

Peneliti : Ahmad Silahuddin
NIM : R011211142

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bersedia untuk turut berpartisipasi menjadi responden peneliti yang dilakukan oleh mahasiswa Universitas Hasanuddin Fakultas Keperawatan Jurusan Ilmu Keperawatan.

Saya menjadi responden tanpa paksaan dari pihak manapun karena saya mengetahui bahwa keterangan yang akan saya berikan sangat besar manfaatnya bagi kelanjutan penelitian peneliti.

Makassar, Juni 2022

Responden

(.....)

**KUESIONER EVALUASI PENERAPAN SISTEM INSENTIF *ONGOING*
PROFESIONAL PRACTICE EVALUATION (OPPE) PADA PERAWAT DIRUANG
RAWAT INAP RSPTN UNIVERSITAS HASANUDDIN
TAHUN 2022**

Petunjuk pengisian :

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan saudara(i) untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
2. Berilah tanda check list (√) pada salah satu jawaban pada kolom pertanyaan atau pernyataan di bawah ini, pilih jawaban sesuai dengan pengetahuan anda.

Keterangan :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. KS = Kurang Setuju
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

- a. Nomor responden :
- b. Usia :
- c. Jenis Kelamin :
- d. Pendidikan :
- e. Lama bekerja :
- f. Status Perkawinan :
- g. Penghasilan/ bulan :

- h. Status Kepegawaian :
- i. Asal Ruangan :
- j. Level PK :

B. KEPUASAN TERHADAP INSENTIF

| NO. | PERTANYAAN | NILAI | | | | |
|-----|--|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1. | Saya sudah merasa puas dengan insentif yang diterima saat ini | | | | | |
| 2. | Insentif yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban | | | | | |
| 3. | Saya sudah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh pihak rumah sakit | | | | | |
| 4. | Sebagai perawat, saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima bila dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini saya tunjukkan | | | | | |
| 5. | Saya sudah puas terhadap insentif yang diberikan oleh rumah sakit di luar gaji pokok yang saya terima | | | | | |
| 6. | Insentif yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya | | | | | |
| 7. | Besar dan jenis insentif yang diterima sudah sesuai | | | | | |
| 8. | Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 9. | Insentif saya sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki | | | | | |
| 10. | Insentif saya sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja | | | | | |
| 11. | Pembagian insentif sudah adil | | | | | |

C. MOTIVASI KERJA

| NO. | PERTANYAAN | NILAI | | | | |
|-----|---|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1. | Insentif yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| 2. | Insentif yang saya terima belum memenuhi kebutuhan saya | | | | | |
| 3. | Saya selalu ingin mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang saya selesaikan | | | | | |
| 4. | Insentif dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik | | | | | |
| 5. | Pemberian penghargaan untuk karyawan berprestasi akan memberikan motivasi kerja | | | | | |

Lampiran 4.

Karakteristik Responden.

Statistics

| | | USIA | JENISKE LAMIN | PENDID IKAN | LAMABE KERJA | STATUS PERKA WINAN |
|---|-------------|------|------------------|----------------|-----------------|--------------------------|
| N | Valid | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| | Missi ng | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Statistics

| | | PENGHASILAN | STATUSKEPEGAWA IAN | LEVELPK | ASALRUANGAN |
|---|---------|-------------|-----------------------|---------|-------------|
| N | Valid | 50 | 50 | 50 | 50 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

USIA

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 26 TAHUN | 5 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | 27 TAHUN | 3 | 6.0 | 6.0 | 16.0 |
| | 28 TAHUN | 6 | 12.0 | 12.0 | 28.0 |
| | 29 TAHUN | 9 | 18.0 | 18.0 | 46.0 |
| | 30 TAHUN | 7 | 14.0 | 14.0 | 60.0 |

| | | | | |
|----------|----|-------|-------|-------|
| 31 TAHUN | 3 | 6.0 | 6.0 | 66.0 |
| 32 TAHUN | 4 | 8.0 | 8.0 | 74.0 |
| 33 TAHUN | 6 | 12.0 | 12.0 | 86.0 |
| 34 TAHUN | 4 | 8.0 | 8.0 | 94.0 |
| 35 TAHUN | 2 | 4.0 | 4.0 | 98.0 |
| 37 TAHUN | 1 | 2.0 | 2.0 | 100.0 |
| Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

JENISKELAMIN

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid LAKI-LAKI | 8 | 16.0 | 16.0 | 16.0 |
| PEREMPUAN | 42 | 84.0 | 84.0 | 100.0 |
| Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

PENDIDIKAN

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid DIII | 2 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| NERS | 44 | 88.0 | 88.0 | 92.0 |
| S1 | 3 | 6.0 | 6.0 | 98.0 |
| S2 | 1 | 2.0 | 2.0 | 100.0 |
| Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

LAMABEKERJA

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 TAHUN | 9 | 18.0 | 18.0 | 18.0 |
| | 1,5 TAHUN | 1 | 2.0 | 2.0 | 20.0 |
| | 10 TAHUN | 7 | 14.0 | 14.0 | 34.0 |
| | 11 TAHUN | 1 | 2.0 | 2.0 | 36.0 |
| | 2 TAHUN | 1 | 2.0 | 2.0 | 38.0 |
| | 3 TAHUN | 13 | 26.0 | 26.0 | 64.0 |
| | 4 TAHUN | 4 | 8.0 | 8.0 | 72.0 |
| | 5 TAHUN | 4 | 8.0 | 8.0 | 80.0 |
| | 6 TAHUN | 1 | 2.0 | 2.0 | 82.0 |
| | 7 TAHUN | 2 | 4.0 | 4.0 | 86.0 |
| | 8 TAHUN | 4 | 8.0 | 8.0 | 94.0 |
| | 9 TAHUN | 3 | 6.0 | 6.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

STATUSPERKAWINAN

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | BELUM MENIKAH | 17 | 34.0 | 34.0 | 34.0 |
| | MENIKAH | 33 | 66.0 | 66.0 | 100.0 |

| | | | |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 50 | 100.0 | 100.0 |
|-------|----|-------|-------|

PENGHASILAN

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 JUTA | 7 | 14.0 | 14.0 | 14.0 |
| 2,1 JUTA | 1 | 2.0 | 2.0 | 16.0 |
| 2,2 JUTA | 2 | 4.0 | 4.0 | 20.0 |
| 2,3 JUTA | 10 | 20.0 | 20.0 | 40.0 |
| 2,4 JUTA | 4 | 8.0 | 8.0 | 48.0 |
| 2,5 JUTA | 8 | 16.0 | 16.0 | 64.0 |
| 3 JUTA | 9 | 18.0 | 18.0 | 82.0 |
| 4 JUTA | 6 | 12.0 | 12.0 | 94.0 |
| 4,4 JUTA | 1 | 2.0 | 2.0 | 96.0 |
| 5 JUTA | 2 | 4.0 | 4.0 | 100.0 |
| Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

STATUSKEPEGAWAIAN

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ASN | 3 | 6.0 | 6.0 | 6.0 |
| KONTRAK | 47 | 94.0 | 94.0 | 100.0 |
| Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

LEVELPK

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 19 | 38.0 | 38.0 | 38.0 |
| 2 | 15 | 30.0 | 30.0 | 68.0 |
| 3 | 5 | 10.0 | 10.0 | 78.0 |
| PRA PK | 11 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

ASALRUANGAN

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ICU | 10 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| KATINTING | 18 | 36.0 | 36.0 | 56.0 |
| SANDEQ | 22 | 44.0 | 44.0 | 100.0 |
| Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 5.

Uji Normalitas

NPar Tests

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 8.02800937 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .135 |
| | Positive | .057 |
| | Negative | -.135 |
| Test Statistic | | .135 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .024 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 6.

Kruskal Wallis Kepuasan.

NPar Tests

Descriptive Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
|-----------|----|-------|----------------|---------|---------|
| KEPUASAN | 50 | 33.74 | 8.677 | 13 | 52 |
| PERLAKUAN | 50 | 1.84 | .738 | 1 | 3 |

Kruskal-Wallis Test

Ranks

| | PERLAKUAN | N | Mean Rank |
|----------|-----------|----|-----------|
| KEPUASAN | KATINTING | 18 | 27.75 |
| | SANDEQ | 22 | 15.89 |
| | ICU | 10 | 42.60 |
| | Total | 50 | |

Test Statistics^{a,b}

| | KEPUASAN |
|-------------|----------|
| Chi-Square | 23.915 |
| Df | 2 |
| Asymp. Sig. | .000 |

Lampiran 7.

Kruskal Wallis Motivasi.

NPar Tests

Descriptive Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
|-----------|----|-------|----------------|---------|---------|
| MOTIVASI | 50 | 19.32 | 2.015 | 15 | 23 |
| PERLAKUAN | 50 | 1.84 | .738 | 1 | 3 |

Kruskal-Wallis Test

Ranks

| PERLAKUAN | | N | Mean Rank |
|-----------|-----------|----|-----------|
| MOTIVASI | KATINTING | 18 | 27.53 |
| | SANDEQ | 22 | 19.93 |
| | ICU | 10 | 34.10 |
| | Total | 50 | |

Test Statistics^{a,b}

| | MOTIVASI |
|-------------|----------|
| Chi-Square | 7.299 |
| Df | 2 |
| Asymp. Sig. | .026 |

| NO | USIA | JENIS KELAMIN | PENDIDKAN | LAMA BEKERJA | STATUS PERKAWINAN | PENGHASILAN/BULAN | STATUS KEPEGAWAIAN | LEVEL PK |
|----|-------------|---------------|-----------|--------------|-------------------|-------------------|--------------------|----------|
| 1 | 29 TAHUN | LAKI-LAKI | NERS | 1 TAHUN | BELUM MENIKAH | 2,3 JUTA | KONTRAK | PRA PK |
| 2 | 29 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 4 TAHUN | MENIKAH | 2,3 JUTA | KONTRAK | 1 |
| 3 | 30 TAHUN | LAKI-LAKI | NERS | 3 TAHUN | BELUM MENIKAH | 2,3 JUTA | KONTRAK | 2 |
| 4 | 26 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 3 TAHUN | BELUM MENIKAH | 2,3 JUTA | KONTRAK | 1 |
| 5 | 26 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 1 TAHUN | BELUM MENIKAH | 2,1 JUTA | KONTRAK | PRA PK |
| 6 | 28 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 3 TAHUN | BELUM MENIKAH | 2,2 JUTA | KONTRAK | 1 |
| 7 | 27 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 2 TAHUN | BELUM MENIKAH | 2 JUTA | KONTRAK | PRA PK |
| 8 | 31 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 8 TAHUN | BELUM MENIKAH | 2,5 JUTA | KONTRAK | 1 |
| 9 | 29 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 1 TAHUN | BELUM MENIKAH | 2 JUTA | KONTRAK | PRA PK |
| 10 | 30 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 4 TAHUN | MENIKAH | 4,4 JUTA | KONTRAK | 1 |
| 11 | 29 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 3 TAHUN | BELUM MENIKAH | 4 JUTA | KONTRAK | 1 |
| 12 | 26 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 3 TAHUN | BELUM MENIKAH | 2,2 JUTA | KONTRAK | 1 |
| 13 | 29 TAHUN | LAKI-LAKI | NERS | 3 TAHUN | BELUM MENIKAH | 2,3 JUTA | KONTRAK | 1 |
| 14 | 29 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 1 TAHUN | MENIKAH | 3 JUTA | KONTRAK | PRA PK |
| 15 | 28 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 1 TAHUN | MENIKAH | 2 JUTA | KONTRAK | PRA PK |
| 16 | 35 TAHUN | PEREMPUAN | S1 | 9 TAHUN | MENIKAH | 2,5 JUTA | KONTRAK | 1 |
| 17 | 30 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 4 TAHUN | MENIKAH | 3 JUTA | KONTRAK | 1 |
| 18 | 28 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 3 TAHUN | BELUM MENIKAH | 2,3 JUTA | KONTRAK | 1 |
| 19 | 31 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 5 TAHUN | MENIKAH | 2,3 JUTA | KONTRAK | 1 |
| 20 | 33 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 8 TAHUN | MENIKAH | 2,5 JUTA | KONTRAK | 2 |
| 21 | 28 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 2 TAHUN | MENIKAH | 2,3 JUTA | KONTRAK | 1 |
| 22 | 32 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 4 TAHUN | MENIKAH | 4 JUTA | KONTRAK | 2 |

| | | | | | | | | |
|----|-------------|-----------|------|----------|---------------|----------|---------|--------|
| 23 | 28 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 3 TAHUN | MENIKAH | 4 JUTA | KONTRAK | 1 |
| 24 | 27 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 3 TAHUN | MENIKAH | 3 JUTA | KONTRAK | PRA PK |
| 25 | 26 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 1 TAHUN | MENIKAH | 2 JUTA | KONTRAK | PRA PK |
| 26 | 34 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 7 TAHUN | MENIKAH | 2,5 JUTA | KONTRAK | 2 |
| 27 | 30 TAHUN | LAKI-LAKI | NERS | 1 TAHUN | BELUM MENIKAH | 3 JUTA | KONTRAK | PRA PK |
| 28 | 32 TAHUN | PEREMPUAN | S1 | 8 TAHUN | MENIKAH | 3 JUTA | KONTRAK | 1 |
| 29 | 27 TAHUN | LAKI-LAKI | NERS | 1 TAHUN | BELUM MENIKAH | 2 JUTA | KONTRAK | PRA PK |
| 30 | 26 TAHUN | LAKI-LAKI | NERS | 1 TAHUN | BELUM MENIKAH | 2 JUTA | KONTRAK | PRA PK |
| 31 | 33 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 6 TAHUN | BELUM MENIKAH | 2,4 JUTA | KONTRAK | 2 |
| 32 | 28 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 3 TAHUN | MENIKAH | 4 JUTA | KONTRAK | 1 |
| 33 | 29 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 3 TAHUN | MENIKAH | 4 JUTA | KONTRAK | 1 |
| 34 | 31 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 5 TAHUN | MENIKAH | 3 JUTA | KONTRAK | 2 |
| 35 | 34 TAHUN | PEREMPUAN | DIII | 10 TAHUN | MENIKAH | 2 JUTA | KONTRAK | 2 |
| 36 | 30 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 5 TAHUN | MENIKAH | 2,3 JUTA | KONTRAK | 2 |
| 37 | 34 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 7 TAHUN | MENIKAH | 2,4 JUTA | KONTRAK | 2 |
| 38 | 29 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 5 TAHUN | MENIKAH | 3 JUTA | KONTRAK | 2 |
| 39 | 30 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 3 TAHUN | MENIKAH | 2,5 JUTA | KONTRAK | 1 |
| 40 | 29 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 3 TAHUN | MENIKAH | 2,3 JUTA | KONTRAK | 1 |
| 41 | 30 TAHUN | LAKI-LAKI | DIII | 8 TAHUN | MENIKAH | 3 JUTA | ASN | 2 |
| 42 | 37 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 10 TAHUN | BELUM MENIKAH | 2,4 JUTA | KONTRAK | 3 |
| 43 | 32 TAHUN | PEREMPUAN | S1 | 9 TAHUN | MENIKAH | 4 JUTA | ASN | 3 |
| 44 | 32 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 9 TAHUN | MENIKAH | 2,4 JUTA | KONTRAK | 2 |
| 45 | 33 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 10 TAHUN | MENIKAH | 5 JUTA | KONTRAK | 3 |
| 46 | 33 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 10 TAHUN | MENIKAH | 2,5 JUTA | KONTRAK | 3 |
| 47 | 35 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 10 TAHUN | MENIKAH | 2,5 JUTA | KONTRAK | 2 |
| 48 | 34 TAHUN | PEREMPUAN | S2 | 11 TAHUN | MENIKAH | 5 JUTA | ASN | 3 |

| | | | | | | | | |
|----|-------------|-----------|------|----------|---------|----------|---------|---|
| 49 | 33 TAHUN | LAKI-LAKI | NERS | 10 TAHUN | MENIKAH | 3 JUTA | KONTRAK | 2 |
| 50 | 33 TAHUN | PEREMPUAN | NERS | 10 TAHUN | MENIKAH | 2,5 JUTA | KONTRAK | 2 |

| ASAL RUANGAN | PERTANYAAN KEPUASAAN TERHADAP INSENTIF | | | | | | | | | | | JUMLAH | PERTANYAAN MOTIVASI KERJA | | | | | JUMLAH |
|-----------------|--|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|--------|------------------------------|----|----|----|----|--------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | |
| KATINTING | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| KATINTING | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| KATINTING | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| KATINTING | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 32 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21 |
| KATINTING | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 33 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 21 |
| KATINTING | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 21 |
| KATINTING | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| KATINTING | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| KATINTING | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| KATINTING | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 34 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| KATINTING | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| KATINTING | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21 |
| KATINTING | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| KATINTING | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 30 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 21 |
| KATINTING | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 21 |
| KATINTING | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| KATINTING | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| KATINTING | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 17 |
| SANDEQ | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 20 |
| SANDEQ | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 21 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| SANDEQ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 19 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| SANDEQ | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 21 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| SANDEQ | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 23 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| SANDEQ | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 24 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|
| SANDEQ | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| SANDEQ | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| SANDEQ | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| SANDEQ | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| SANDEQ | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| SANDEQ | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 39 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| SANDEQ | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| SANDEQ | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| SANDEQ | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| SANDEQ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 13 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 17 |
| SANDEQ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 15 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| SANDEQ | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 21 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 19 |
| SANDEQ | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| SANDEQ | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| SANDEQ | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| SANDEQ | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| ICU | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 35 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21 |
| ICU | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| ICU | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| ICU | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| ICU | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 51 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| ICU | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| ICU | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 42 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 |
| ICU | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 |
| ICU | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| ICU | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 |