Hubungan Reward dan Supervisi dengan Pelaksanaan Pelayanan Keperawatan Syariah

Correlation between Reward and Supervision with The Implementation of Sharia Nursing Services

Dyah Wiji Puspitasari¹, Muhammad Abdurrouf², Maya Dwi Yustini³,
Retno Issroviatiningrum⁴, Bayu Anggileo Pramesona⁵

^{1,2,3,4}Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Indonesia

⁵Program Studi Profesi Ners, Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history

Received date
03 August 2020

Revised date
12 Oct 2020

Accepted date
14 Oct 2020

Keywords:

Reward;
Sharia nursing services;
Supervision.

Kata kunci:

Reward;
Pelayanan keperawatan syariah;
Supervisi.

ABSTRACT/ ABSTRAK

Reward and supervision are important parts in implementing the quality of sharia-based nursing services. The quality or quality of sharia services at RSISA is in a good category, but it takes efforts to maintain and improve continuously. One of these efforts is by increasing rewards and supervision. The purpose of this study is to analyze the relationship between reward and supervision with the implementation of sharia nursing services. The subjects of this study were inpatients at Sultan Agung Islamic Hospital Semarang with a sampling technique that is simple random sampling with 96 respondents. Data analysis techniques in this study used the Spearman correlation statistical test. The results showed that there was a relationship between reward and the implementation of sharia nursing services with a p-value of 0,05 and there was a relationship between supervision with the implementation of sharia nursing services with a p-value of 0,01. The results of this study were expected to be considered by hospital policy stakeholders to review the giving of rewards for nurses and the implementation of work supervision to nurses to improve the quality of sharia-based nursing services.

Reward dan supervisi menjadi bagian penting dalam pelaksanaan mutu pelayanan keperawatan berbasis syariah. Mutu atau kualitas pelayanan syariah di RSISA berada dalam kategori baik, tetapi butuh upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan secara terus menerus. Salah satu upaya tersebut dengan meningkatkan *reward* dan supervisi. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan *reward* dan supervisi dengan pelaksanaan pelayanan keperawatan syariah. Subjek penelitian ini adalah pasien rawat inap di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan teknik *sampling* yaitu *simple random sampling* dengan jumlah 96 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *spearman correlation*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *reward* dengan pelaksanaan pelayanan keperawatan syariah dengan nilai *p-value* 0,05 dan terdapat hubungan antara supervisi dengan pelaksanaan pelayanan keperawatan syariah dengan nilai *p-value* 0,01. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan para pemangku kebijakan rumah sakit untuk meninjau ulang pemberian *reward* para perawat dan dan pelaksanaan supervisi kerja pada perawat dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan keperawatan berbasis syariah.

Corresponding Author:

Dyah Wiji Puspita Sari

Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Indonesia

Email: daiyah_04@yahoo.com

PENDAHULUAN

Maqashid syariah (tujuan diadakannya syariah) yaitu seperti penjagaan agama, jiwa, keturunan, akal dan penjagaan harta, merupakan

prinsip dalam pengelolaan yang diterapkan oleh rumah sakit syariah. Rumah sakit syariah dijalankan berpedoman pada fatwa dewan syariah nasional majelis ulama Indonesia yang telah ditetapkan pada peraturan No.107/DSN-

MUI/X/2016 yang menjelaskan tentang pedoman penyelenggaraan Rumah Sakit berdasarkan prinsip syariah. Salah satu standar dalam sertifikasi Rumah Sakit Syariah adalah adanya pelayanan minimal yang wajib dilaksanakan di rumah sakit syariah (Mukisi, 2017).

Menurut Ayuningtyas (2008 dalam Oktariana, 2009), Rumah sakit yang berpedoman pada prinsip syariah memiliki tanggung jawab yang besar tidak hanya sekedar memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Namun, pelayanan kesehatan yang diberikan dengan upaya untuk menjaga akidah, ibadah, dan serta muamalah sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Kompetisi yang semakin ketat dan masyarakat sebagai pelanggan yang memiliki tuntutan serta pilihan pilihan yang selektif dapat mempengaruhi pertumbuhan rumah sakit, sehingga hal ini merupakan suatu tantangan yang akan mempengaruhi keberlanjutan suatu rumah sakit (Priyadi, 2015). Tantangan seperti ini mengharuskan para pelaku pelayanan kesehatan untuk berkompetisi dengan melakukan perubahan strategi dan perbaikan serta peningkatan kualitas pelayanan (Ravichandran, 2010).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdurrouf & Rosalia (2018) menunjukkan adanya hubungan antara pelayanan syariah dalam bidang keperawatan dengan tingkat kepuasan pasien yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan puas dengan pelayanan syariah dalam bidang keperawatan yaitu sebanyak 37 responden (28,5%).

Reward merupakan penghargaan atau hadiah yang diberikan atas keberhasilan yang telah dicapai. *Reward* tersebut dapat bersifat finansial (pemberian uang, hadiah) dan nonfinansial (ucapan terima kasih, pujian, isi kerja dan lingkungan kerja). *Reward* dalam bentuk finansial saat ini masih menduduki peringkat teratas dibandingkan dengan *non-finansial*. *Reward* ini sangat penting untuk dilakukan untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana. Penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Hal evaluasi kondisi kerja perawat di Indonesia saat ini masih belum memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari pemberian sistem *reward* rumah sakit yang masih rendah baik dari rumah sakit negeri dan swasta. Kondisi ini yang secara otomatis mempengaruhi mutu pelayanan rumah

sakit. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja petugas tadi, antara lain gaji yang kurang memadai. Rendahnya imbalan jasa bagi perawat selama ini juga mempengaruhi kinerja perawat (Rahayu, 2013).

Sistem penghargaan dibuat dengan beberapa tujuan, diantaranya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja, dan menurunkan absensi karyawan, meningkatkan loyalitas dan menurunkan kerja karyawan, memberikan ketenangan, keamanan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis serta mengefektifkan pengadaaan karyawan (Simamora 2004).

Sementara seorang manajer yang efektif juga akan menggunakan sistem pengakuan dan upaya penghargaan untuk menggalakkan perilaku kerja yang dikehendaki serta untuk mempertahankan karyawan potensial (Marquis & Huston, 2009). Dalam pelaksanaannya manajer melaksanakan kegiatan supervisi untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Supervisi dan evaluasi memegang peranan penting dalam manajemen serta keseluruhan tanggung jawab pemimpin. Pemimpin dibutuhkan dalam pengelolaan asuhan keperawatan dengan memiliki kemampuan manajemen dari perawat profesional. Hal ini menjadikan seorang manajer keperawatan atau seorang perawat profesional diharapkan mempunyai kemampuan dalam supervisi dan evaluasi. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan *reward* dan supervisi dengan pelaksanaan pelayanan keperawatan syariah.

METODE

Jenis penelitian ini adalah survey analitik dengan pendekatan *cross sectional* untuk mengetahui hubungan (korelasi) antara 2 variabel. Penelitian ini populasinya adalah semua perawat pelaksana yang ada di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang bulan Oktober tahun 2019 yaitu sejumlah 126 perawat. Jumlah sampel penelitian ini adalah 96 responden. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari tiga bagian yaitu: bagian A, merupakan kuesioner tentang

identitas responden, bagian B, merupakan kuesioner tentang supervisi, bagian C, merupakan kuesioner tentang *reward* atau penghargaan, bagian D, merupakan *checklist* tentang pelaksanaan pelayanan keperawatan syariah.

Uji validitas dan reliabilitas dilaksanakan di RSI NU Demak dengan jumlah responden 30% dari jumlah sampel yaitu 32 responden dengan nilai r tabel 0,349 Hasil uji validitas menunjukkan *instrument* pelaksanaan pelayanan keperawatan syariah 34 pernyataan valid dan 8 pernyataan tidak valid, *instrument reward* 13 pernyataan valid dan 6 pernyataan tidak valid, *instrument supervisi* 21 pernyataan valid dan 4 pernyataan tidak valid. Sedangkan uji reliabilitas didapatkan nilai *cronbach alpha* untuk *instrument reward* 0,767, *instrument supervise* 0,97 dan *instrument pelaksanaan pelayanan keperawatan syariah* 0,94.

Analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *spearman correlation*. Analisa multivariat yang digunakan dalam penelitian ditentukan dengan uji statistik regresi linier berganda. Penelitian ini telah lolos uji etik dari komite etik Fakultas Ilmu Keperawatan UNISSULA Semarang dengan Nomor: 259/A.1-S1/FIK-SA/II/2020.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Respoden Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	%
Jenis Kelamin		
Perempuan	69	71,9
Laki-laki	27	28,1
Umur		
17-25	18	18,75
26-35	60	62,5
36-45	18	18,75
Pendidikan		
D3	91	94,8
Ners	5	5,2
Status Pernikahan		
Menikah	81	84,4
Belum menikah	15	15,6

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sejumlah 69 (71,9%), sebagian besar responden berumur antara 26-35 tahun sejumlah 60 (62,5%), sebagian besar responden berpendidikan D3 Keperawatan yaitu sejumlah 91 orang (94,8%), sebagian besar responden statusnya sudah menikah yaitu sebanyak 81 orang (84,4%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Pemberian *Reward*, Pelaksanaan Supervisi, dan Pelaksanaan Pelayanan Keperawatan Syariah

Variabel	Jumlah	%
<i>Reward</i>		
Cukup	39	40,6
Baik	57	59,4
Jumlah	96	100
Supervisi		
Cukup	12	12,5
Baik	84	87,5
Jumlah	96	100
Pelayanan Keperawatan Syariah		
Cukup	27	21,9
Baik	69	78,1
Jumlah	96	100

Pada tabel 2 ditemukan data bahwa sebagian besar responden menyatakan pemberian *reward* baik sebesar 57 orang (59,4%), sedangkan responden menyatakan pemberian *reward* cukup sebanyak 39 orang (40,6%). Pada pelaksanaan supervisi, sebagian besar responden menyatakan pelaksanaan supervisi baik sebesar 84 orang (87,5%), sedangkan responden menyatakan pelaksanaan supervisi cukup sebanyak 12 orang (12,5%). Sedangkan pada pelaksanaan keperawatan syariah sebagian besar responden melaksanakan dengan baik sebesar 69 orang (78,1%), sedangkan yang melaksanakan cukup baik sebanyak 27 orang (21,9%).

Tabel 3. Uji Normalitas Variabel *Reward*, Supervisi dan Pelaksanaan Pelayanan Keperawatan Syariah

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Shapiro-Wilk
<i>Reward</i>	0,00	0,00
Supervisi	0,00	0,00
Pelayanan keperawatan Syariah	0,00	0,01

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel *reward*, supervisi dan pelaksanaan pelayanan keperawatan syariah didapatkan nilai p -value $<0,05$ artinya data variabel pada tabel 3 berdistribusi tidak normal, sehingga uji statistik yang digunakan adalah uji *Spearman*.

Tabel 4. Uji Statistik Hubungan Antara *Reward* dengan Pelaksanaan Pelayanan Keperawatan Syariah

Variabel	p -value	Koefisien korelasi
Hubungan antara <i>Reward</i> dengan Pelaksanaan Pelayanan Keperawatan Syariah	0,05	0,486

Tabel 4 menunjukkan bahwa uji statistik hubungan antara *reward* dengan pelaksanaan pelayanan keperawatan syariah dengan menggunakan uji *Spearman* didapatkan nilai *p-value* 0,05 artinya ada hubungan antara *reward* dengan pelaksanaan pelayanan keperawatan syariah dengan nilai koefisien korelasi 0,486 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antar kedua variabel.

Uji statistik untuk mengetahui hubungan *reward* dengan pelaksanaan keperawatan syariah menggunakan uji *Spearman* menunjukkan *p-value* 0,05 ($\leq 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini menunjukkan adanya hubungan antara *reward* dengan pelaksanaan keperawatan syariah, adapun hasil koefisien korelasi menunjukkan angka 0,486 dan arah hubungannya positif,

Tabel 5. Uji Statistik Hubungan antara Supervisi dengan Pelaksanaan Pelayanan Keperawatan Syariah

Variabel	<i>p-value</i>	Koefisien korelasi
Hubungan antara Supervisi dengan Pelaksanaan Pelayanan Keperawatan Syariah	0,01	0,451

Tabel 5 menunjukkan bahwa uji statistik hubungan antara supervisi dengan pelaksanaan pelayanan keperawatan syariah dengan menggunakan uji *Spearman* didapatkan nilai *p-value* 0,01 artinya ada hubungan antara supervisi dengan pelaksanaan pelayanan keperawatan syariah dengan nilai koefisien korelasi 0,451 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antar kedua variabel.

Hasil uji statistik untuk mengetahui hubungan supervisi dengan pelaksanaan keperawatan syariah menggunakan uji *Spearman* menunjukkan *p-value* 0,01 ($< 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini menunjukkan adanya hubungan antara supervisi dengan pelaksanaan keperawatan syariah, adapun hasil koefisien korelasi menunjukkan angka 0,451.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sejumlah 69 (71,9%). Wanita diidentikkan dengan lemah lembut, sabar dan peduli (Yanti dan Warsito, 2013), Perawat wanita diharapkan dapat memberikan pelayanan keperawatan dengan sabar, lebih peduli dan

lemah lembut, serta dapat memberikan pelayanan keperawatan syariah yang baik kepada pasien.

Responden dalam penelitian ini mayoritas berusia 20-35 tahun. Nursalam, (2015) menjelaskan umur 20-35 tahun merupakan umur dimana seseorang memiliki kekuatan fisik yang baik sehingga perawat lebih cekatan dan terampil dalam melakukan tindakan, sehingga pasien mendapatkan penanganan yang cepat saat membutuhkan bantuan. Semakin meningkat usia seseorang maka dalam melaksanakan pekerjaan akan semakin bijak dalam mengambil keputusan, bertanggungjawab, mampu mengendalikan emosi, berfikir rasional dan lebih toleran terhadap orang lain (Kumajas, Marouw, Bawotong, 2014), rentang usia 25-30 tahun, pada usia tersebut perawat lebih produktif dalam memberikan asuhan keperawatan, semakin usia meningkat perawat akan lebih bertanggungjawab, toleran dan bijak dalam mengambil keputusan.

Pendidikan responden dalam penelitian ini mayoritas adalah D3 Perawat. Pendidikan perawat yang tinggi akan meningkatkan motivasinya untuk melakukan pekerjaan lebih baik karena semakin meningkatnya wawasan keilmuannya dan dapat memanfaatkan sarana dan prasarana lebih baik dalam melakukan tindakan keperawatan (Wawan dan Dewi, 2010). Pendidikan seorang perawat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melakukan pelayanan keperawatan.

Responden dalam penelitian ini mayoritas sudah menikah. Perawat yang sudah menikah memiliki anggapan bahwa pekerjaan tetap adalah sesuatu yang berharga dan penting, mayoritas perawat yang sudah menikah memiliki tingkat kepuasan dan loyalitas yang lebih tinggi, bertanggung jawab serta memiliki kinerja yang lebih baik (Kumajas, Marouw, Bawotong, 2014), meskipun disisi lain perawat yang sudah menikah memiliki tingkat stres dan tanggung jawab lebih tinggi daripada perawat yang belum menikah karena perawat yang telah menikah memiliki peran dan tanggung jawab sebagai istri/suami di rumah tangganya (Widiharti, 2016).

Hasil penelitian menunjukkan responden sebagian besar menyatakan bahwa *reward* yang diberikan kepada perawat sudah baik. *Reward* merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh rumah sakit karena pekerjaan yang dilakukan oleh perawat berupa pembayaran uang secara langsung seperti gaji, upah, bonus dan insentif, dan dapat berupa pembayaran yang tidak langsung seperti asuransi, liburan yang dibiayai oleh rumah sakit *reward* yang diberikan kepada perawat berpengaruh kepada kedisiplinan perawat (Kristianto & Santoso, 2013), perawat

juga menunjukkan komunikasi yang baik dengan diberikannya *reward* (Prestyaningtyas, 2015)

Reward yang diberikan oleh rumah sakit baik berupa finansial (upah/ gaji, insentif, bonus, asuransi, liburan) maupun *non* finansial akan meningkatkan kinerja perawat, karena perawat akan merasa bahwa hasil karyanya dihargai oleh rumah sakit, sehingga perawat akan meningkat kedisiplinannya dan akan meningkatkan komunikasi terapeutik perawat.

Hasil penelitian berikutnya menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pelaksanaan supervisi dilakukan dengan baik. Supervisi merupakan pemberian sumber-sumber yang dibutuhkan oleh perawat dalam menyelesaikan tugasnya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan dilakukan supervisi maka kendala yang dihadapi oleh perawat dapat diketahui sehingga masalah yang muncul dapat diselesaikan dengan baik, bukan mencari-cari kesalahan perawat (Arwani & Supriyanto, 2005).

Manfaat dilakukannya supervisi dapat berupa kepuasan bagi manajer/pimpinan, perawat dan juga pasien. Supervisi yang dilakukan dengan baik merupakan bentuk dukungan dari lingkungan untuk meningkatkan kualitas kerja perawat (Yanti dan Warsito, 2013), supervisi dapat meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan perawat dalam keahlian dan kecakapan perawat dalam asuhan keperawatan (Suyanto, 2008).

Supervisi merupakan bantuan atau pemberian sumber-sumber yang dibutuhkan oleh perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya berupa pemberian asuhan keperawatan kepada pasien, sehingga dapat meningkatkan kepuasan perawat, pimpinan dan akhirnya berdampak pada kepuasan pasien, supervisi juga dapat meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan pelayanan keperawatan syariah dalam kategori baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Abdurrouf dan Rosalia (2018) menunjukkan bahwa pelaksanaan pelayanan keperawatan berbasis syariah dalam kategori baik.

Pelayanan Islami memiliki pengaruh yang dapat menciptakan suasana yang tenang kepada pasien, pelayanan syariah juga dapat meningkatkan kepuasan pasien (Hafid, 2016) yang berdampak kepada loyalitas pasien, sehingga akan menggunakan rumah sakit kembali jika sakit dan merekomendasikan orang lain untuk menggunakan rumah sakit dimana dia dirawat (Sari, dkk., 2018).

Rumah Sakit Islam Sultan Agung merupakan rumah sakit yang sudah terakreditasi syariah, dimana perawat sudah terlatih untuk memberikan pelayanan syariah, pelayanan syariah berdampak kepada kepuasan pasien sehingga dengan melaksanakan pelayanan keperawatan syariah yang baik maka akan meningkatkan kepuasan pasien.

Hasil uji statistik hubungan antara *reward* dengan pelaksanaan pelayanan keperawatan syariah didapatkan nilai *p-value* 0,05 yang artinya ada hubungan antara *reward* dengan pelaksanaan pelayanan keperawatan syariah dengan nilai koefisien korelasi 0,486. Hal ini menjelaskan bahwa ada hubungan yang cukup kuat antara *reward* dengan pelaksanaan keperawatan syariah, yaitu semakin baik *reward* dilakukan maka semakin baik pelayanan keperawatan syariah yang dilakukan oleh perawat kepada pasien, demikian juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Didimus, Indar, Asiah Hamzah (2013), tentang “Hubungan pemberian *reward* dengan kedisiplinan perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina YBW-UMI Makassar,” didapatkan hasil bahwa pemberian imbalan/*reward* berpengaruh terhadap kedisiplinan perawat. Penelitian ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliati (2018) berjudul hubungan antara *reward* dengan kinerja perawat di RSUD Tanjungpura bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Reward yang diterima oleh perawat pelaksana dari RS adalah biasanya berupa gaji pokok, insentif/ jasa pelayanan, dan tunjangan fungsional, serta pengembangan karir (Rahayu dan Dewi, 2017) Menurut Singodimedjo & Markum (2009) mengatakan bahwa besar kecilnya *reward* yang diberikan oleh perusahaan/pemberi kerja akan memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan karyawan karena pegawai/karyawan merasa bahwa imbalan yang diberikan oleh perusahaan adalah kompensasi dari pekerjaan atau hasil karya yang dilakukannya.

Adanya hubungan antara supervisi dengan pelaksanaan keperawatan syariah dengan hasil koefisien korelasi menunjukkan angka 0,451 dan arah hubungannya positif, hal ini menjelaskan bahwa ada hubungan yang cukup kuat antara supervisi dengan pelaksanaan keperawatan syariah, yaitu apabila supervisi dilakukan dengan baik maka pelayanan keperawatan syariah akan semakin baik, demikian juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, Novitasari, Wijayanti (2013), dimana hasil

penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara supervisi kepala ruang dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanti dan Warsito, (2013) bahwa supervisi yang dilakukan dengan baik dapat memberikan dukungan kepada perawat untuk meningkatkan kualitas kerja perawat. Menurut Majid dan Sani (2016) supervisi yang dilakukan oleh kepala ruang kepada perawat pelaksana berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Adanya hubungan yang signifikan antara supervisi dengan pelaksanaan pelayanan keperawatan syariah yang dilakukan perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dikarenakan adanya bimbingan, bantuan dan kesempatan yang diberikan oleh pimpinan/manajer keperawatan maka perawat akan mudah

menyelesaikan pekerjaannya dan mampu memberikan pelayanan keperawatan syariah dengan baik.

SIMPULAN

Terdapat hubungan antara *reward* dan supervisi dengan pelaksanaan pelayanan keperawatan syariah. Hal ini dapat di implikasikan bahwa hasil penelitian hubungan *reward* dan supervisi dengan pelaksanaan pelayanan keperawatan syariah di RSI Sultan Agung Semarang, dapat dijadikan pertimbangan bagi pemangku kebijakan rumah sakit untuk meningkatkan *reward* para perawat yang menerapkan pelayanan keperawatan syariah dan meningkatkan pelaksanaan supervisi dengan mempertahankan model supervisi ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrouf & Rosalia. (2018). Pelayanan syariah bidang keperawatan dengan kepuasan pasien di rumah sakit. *Jurnal NURSCOPE*, 2018, vol.1, No.1. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/unc/article/view/2862>
- Arwani & Supriyanto. (2005). *Manajemen Bangsal Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Didimus, S., Indar, & Hamzah A. (2013). Hubungan pemberian reward dengan kedisiplinan perawat diruang inap RS IBNU SINA YBW- UMI Makassar. [Skripsi]. Makassar: Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasnuddin.
- Hafid, H. P. (2016). Pengaruh Pelayanan Dengan Prinsip-Prinsip Syariah Terhadap Kepuasan Pasien Pada RSI Ibnu Sina Makassar. [Skripsi]. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
- Juliati. (2018). Hubungan Reward Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura. *Jurnal Keperawatan Priority*, Vol 1, No. 1, Januari 2018 ISSN 2614-4719. <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/ju-kep/article/view/47/31>
- Kristianto & Santoso. (2013). Hubungan Pemberian Reward Ucapan Terima Kasih Dengan Kedisiplinan Waktu Saat Mengikuti Timbang Terima Perawat Ruang Bedah Pada Rs Negeri Di Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, Vol 1 No. 2 hal. 95-99 <http://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/viewFile/1004/1053>
- Kumajas, Marouw, Bawotong. (2014). Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow, *Jurnal Keperawatan*. Vol 2 No. 2 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/5304/4817>
- Majid A., dan Sani A. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit Pelamonia Makassar, *Jurnal Mirai Management*, Vol. 1 No. 2, Oktober 2016. <https://pdfs.semanticscholar.org/a0f3/1110b3ce76d6ea52711ab220d2bcc0326c33.pdf>
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2009). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application*. Lippincott Williams & Wilkins.
- MUKISI. (2017). *Pedoman Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit Syariah Dan Indikator Mutu Wajib Syariah*. Jakarta: Tidak Dipublikasi.
- MUKISI. (2017). *Standar & Instrument Sertifikasi Rumah Sakit Syariah*. Jakarta: Tidak Dipublikasi.

- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Professional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Oktariana, E. (2009). Gambaran System Rekrutmen dan Seleksi Perawat di Rumah Sakit Haji Jakarta Untuk Mendukung Pelayanan Kesehatan Islami. [Skripsi]. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Prestyaningtyas A. (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Efektifitas Komunikasi Perawat dan Pasien di Ruang Rawat Inap RS Harapan Mulia Bekasi. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, Vol. 2 No. 1 <http://journal.fkm.ui.ac.id/arsi/article/view/2190/728>
- Priyadi. (2015). *Manajemen Rumah Sakit Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi Asean Tahun 2015*. Jakarta: <http://www.indonesianqualityaward.org/baldrige-berdasarkan-sektor/health-care/manajemen-rumah-sakit-menghadapi-era-masyarakat-ekonomi-asean-th-2015#.VsCe4rR97Mw>.
- Rahayu S, Dewi E. (2017). Hubungan Antara System Reward dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di RSUD Sragen. *Berita Ilmu Keperawatan*. ISSN 1979-2697, Vol. 2 No. 2, Juni 2009: 51-56. <http://journals.ums.ac.id/index.php/BIK/article/view/3792/2452>
- Ravichandran. (2010). Influence of Service Quality on Customer Satisfaction. *International Journal of Business and Management* , Vol. 5, No. 4; April 2010.
- Sari, Dyah Wiji Puspita, Abdurrouf, Rismawati. (2018). Pelayanan Keperawatan Berbasis Syariah dan Loyalitas Pasien Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal NURSCOPE*, 2018, vol.8, No.3, hal 435-440. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/jnm/article/view/3942/2802>
- Simamora. (2004). *Panduan manajemen keperawatan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Singodimedjo & Markum. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Suyanto. (2008). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Jogjakarta: Mitra Cendikia Jogjakarta.
- Wawan, A dan Dewi, M. (2010). *Teori dan Pengukuran Pengetahuan , Sikap dan Perilaku Manusia..* Yogyakarta: Nuha Medika.
- Widiharti, L. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon. *Jurnal Bisnis dan Investasi* Volume 2, No.3, Desember 2016.
- Wirawan, A., Novitasari, D., & Wijayanti F. (2013). Hubungan antara supervisi kepala ruang dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Ambarawa. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. Vol 1 No. 1 tahun 2013. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/view/943>
- Yanti, R. I., & Warsito, B. E. (2013). Hubungan karakteristik perawat, motivasi, dan supervisi dengan kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(2).