

HUBUNGAN PEMBERIAN REWARD DENGAN KETEPATAN IDENTIFIKASI PASIEN DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

THE CORRELATION BETWEEN REWARD GIVING AND THE ACCURACY OF PATIENT IDENTIFICATION AT SULTAN AGUNG ISLAMIC HOSPITAL SEMARANG

¹ Laila Musta'manah, ² Muh Abdurrouf, ³ Dyah Wiji Puspita Sari
^{1,2,3}Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Corresponding Author: Lala04292@gmail.com abdurruouf@unissula.ac.id
daiyah_04@yahoo.com

Abstrak

Latar Belakang: Ketepatan identifikasi pasien merupakan bagian penting dari sasaran keselamatan pasien yang wajib diterapkan dalam setiap tindakan keperawatan. Pemberian *reward* kepada perawat dapat digunakan sebagai upaya untuk mendorong motivasi kerja serta meningkatkan kepatuhan dalam pelaksanaan keselamatan pasien. **Tujuan:** Penelitian ini dilakukan guna menganalisis keterkaitan antara variabel pemberian *reward* dengan ketepatan identifikasi pasien. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan *cross-sectional*. Pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi terhadap 97 responden yang dipilih menggunakan teknik total sampling, kemudian dianalisis dengan uji korelasi *Spearman*. **Hasil:** Hasil studi memperlihatkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pemberian *reward* berada pada kategori tinggi (52,6%), sedangkan penerapan ketepatan identifikasi pasien berada pada kategori baik (44,3%). Hasil uji *Spearman Rank* mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara pemberian *reward* dan ketepatan identifikasi pasien ($p\text{-value} = 0,000$), dengan tingkat korelasi sedang ($r = 0,593$). **Kesimpulan:** pemberian *reward* berhubungan secara signifikan dengan ketepatan identifikasi pasien.

Kata kunci: pemberian *reward*, ketepatan identifikasi pasien, keselamatan pasien

Abstract

Background: Accurate patient identification is an important part of patient safety goals that must be applied in every nursing procedure. Rewarding nurses can be used as an effort to encourage work motivation and increase compliance in the implementation of patient safety. **Objective:** This study was conducted to analyze the relationship between reward variables and the accuracy of patient identification. **Methods:** This study used a quantitative method with *cross-sectional*. Data collection through questionnaires and observations of 97 respondents was selected using the total sampling technique, then analyzed with the *Spearman* correlation test. **Results:** The results of the study showed that the majority of respondents assessed the reward in the high category (52.6%), while the application of the accuracy

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagirism Checker No 893

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Nutricia.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Medic Nutricia



This work is licensed under
a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

of patient identification was in the good category (44.3%). The results of the Spearman Rank test indicated a significant relationship between reward and accuracy of patient identification ($p\text{-value} = 0.000$), with a moderate correlation level ($r = 0.593$). **Conclusion:** reward is significantly related to the accuracy of patient identification.

Keywords: rewarding, accuracy of patient identification, patient safety

PENDAHULUAN

Keselamatan pasien (*patient safety*) merupakan aspek fundamental pada penyelenggaraan pelayanan di rumah sakit yang difokuskan pada upaya pencegahan terjadinya insiden yang merugikan pasien selama menjalani perawatan (Salawati 2020). Dari enam sasaran keselamatan pasien yang telah ditetapkan, ketepatan dalam melakukan identifikasi pasien menjadi salah satu elemen krusial karena berkaitan langsung dengan mutu serta keamanan pelayanan kesehatan (Marlita et al., 2024). Kesalahan dalam proses identifikasi pasien berpotensi menimbulkan berbagai dampak serius, mulai dari kekeliruan diagnosis dan tindakan medis hingga kesalahan pemberian obat, termasuk dosis maupun rute pemberiannya (Solehudin et al., 2023).

Permasalahan terkait kesalahan identifikasi pasien masih banyak ditemukan baik di tingkat internasional maupun nasional. Joint Commission International melaporkan bahwa kesalahan identifikasi menyumbang sekitar 67% kejadian kesalahan transfusi darah serta 13% kasus kesalahan pembedahan. Di Indonesia, data dari RSUD Rantauprapat menunjukkan bahwa 18% pasien mengalami kesalahan identifikasi, sementara 12% kasus kesalahan pengobatan dipicu oleh komunikasi yang tidak efektif antar tenaga kesehatan (Simamora et al., 2021). Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa insiden kesalahan identifikasi pasien di bangsal rawat inap mencapai 65,5% dari keseluruhan kasus yang diteliti (Qatrunnada et al., 2024).

Ketepatan pelaksanaan identifikasi pasien dipengaruhi oleh berbagai karakteristik perawat, seperti usia, tingkat pendidikan, lama masa kerja, tingkat pengetahuan, serta sikap dalam menjalankan tugas (Simamora et al., 2021). Selain faktor individu, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) memiliki peranan penting dan terbukti berhubungan secara signifikan dengan ketepatan identifikasi pasien. Hal tersebut dibuktikan melalui penelitian (Shabrina and Sutarno 2022) yang memperoleh nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,007.

Salah satu pendekatan manajemen yang dapat digunakan untuk mendorong peningkatan kepatuhan serta kinerja perawat adalah melalui pemberian *reward*. *Reward* dirancang untuk mendorong motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperbaiki kinerja dengan pemberian apresiasi, baik berupa kompensasi finansial maupun non finansial, seperti pengakuan atas prestasi dan peluang pengembangan diri (Sesrianty et al., 2020). Meskipun demikian, implementasi sistem *reward* di lingkungan rumah sakit dinilai masih belum berjalan secara optimal, khususnya dalam mendukung pelaksanaan program keselamatan pasien (Habibi et al., 2021).

Sejumlah penelitian telah membuktikan adanya hubungan positif antara pemberian *reward* dengan peningkatan kinerja dan kepatuhan perawat. (Talashina and Ngatno 2020) menyatakan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja yang berkontribusi

dalam peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian Mehralian et al. (2024) menunjukkan adanya korelasi bermakna dengan arah berlawanan antara komitmen profesional perawat dengan jumlah kesalahan identifikasi pasien ($r = -0,577$; $p < 0,001$). Studi lain juga merekomendasikan penerapan *reward* sebagai salah satu pendekatan strategis untuk meningkatkan kepatuhan perawat dalam menerapkan prosedur identifikasi pasien (Nur Aeni et al., 2019)

Hasil survei pendahuluan yang dilakukan peneliti pada 2 Mei 2025 di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang mengindikasikan bahwa perawat yang menerima tingkat *reward* lebih tinggi cenderung menunjukkan ketepatan identifikasi pasien yang lebih baik. Temuan awal ini memperlihatkan bahwa sistem *reward* memiliki potensi besar sebagai strategi untuk menurunkan angka kesalahan identifikasi pasien. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan guna menelaah keterkaitan antara pemberian *reward* dan ketepatan identifikasi pasien di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain potong lintang (*cross-sectional*) dan dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Subjek dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana yang bekerja di rumah sakit tersebut. Penelitian ini menggunakan metode total sampling dengan melibatkan seluruh populasi yang memenuhi kriteria penelitian sebagai sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini terdiri 97 perawat. Data dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner serta lembar observasi yang diberikan kepada seluruh responden.

Pengolahan data dilakukan melalui analisis univariat untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan analisis bivariat untuk menguji hubungan antarvariabel. Analisis bivariat dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman Rank dengan nilai signifikansi sebesar 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur Responden

Umur (Tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
21 - 30	27	27,8
31 - 40	63	64,9
41 - 50	7	7,2
Total	97	100

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Sebagian besar responden berada di kelompok usia 31-40 tahun dengan persentase 64,9%, termasuk kategori usia yang produktif. Pada rentang usia tersebut, individu umumnya memiliki kondisi fisik, psikologis, dan emosional yang relatif optimal untuk menjalankan tanggung jawab profesional. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian Sariroh (2023) yang melaporkan bahwa kelompok usia 31-40 tahun merupakan proporsi responden terbesar, yaitu sebesar 50,1%.

Perawat yang berada pada usia produktif cenderung menunjukkan performa kerja yang baik, mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja, serta mengikuti perkembangan

standar keselamatan pasien, termasuk prosedur identifikasi pasien (Simamora et al., 2021). Selain itu, pada fase usia ini individu umumnya memiliki tingkat kedewasaan, tanggung jawab, serta kestabilan emosional dan profesional yang lebih baik (Hayati et al., 2022). Penelitian Marlita et al. (2024) juga mengungkapkan bahwa usia produktif berkaitan dengan peningkatan ketepatan identifikasi pasien, yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, kedisiplinan, serta kemampuan beradaptasi terhadap sistem keselamatan pasien.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Laki-laki	23	23,7
Perempuan	74	76,3
Total	97	100

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas berjenis kelamin perempuan, yaitu sebesar 74 orang (76,3%), sementara responden laki-laki berjumlah 23 orang (23,7%). Kondisi ini menunjukkan bahwa profesi keperawatan di rumah sakit masih didominasi oleh tenaga perempuan. Studi tersebut sejalan dengan analisis Nugroho and Widiyanto (2023) yang menyatakan dominasi perawat perempuan dipengaruhi oleh karakteristik seperti empati, ketelitian, dan kesabaran yang tinggi, yang berperan penting dalam pelaksanaan identifikasi pasien secara akurat. Selain itu, perawat perempuan cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang lebih tinggi terhadap prosedur serta bersikap lebih hati-hati dalam memberikan asuhan keperawatan.

Perbedaan karakteristik berdasarkan gender turut memengaruhi perilaku kerja individu, di mana perempuan umumnya lebih peka dan responsif terhadap adanya ketidaksesuaian antara harapan dan realitas pelayanan yang. Profesi keperawatan erat kaitannya dengan nilai kepedulian dan kasih sayang, sehingga perawat perempuan dinilai lebih mampu memberikan pelayanan yang bersifat empatik kepada pasien (Setiawati et al., 2023). Berdasarkan hasil penelitian dan kajian teoritis tersebut, dapat disimpulkan bahwa dominasi perawat perempuan memberikan kontribusi positif terhadap mutu pelayanan kesehatan. Namun demikian, pelaksanaan asuhan keperawatan tetap menuntut profesionalisme dari seluruh perawat, baik perempuan maupun laki-laki.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
D3	32	33
S1	17	17,5
Ners	48	49,5
Total	97	100

Hasil penelitian menyatakan bahwa jenjang pendidikan responden paling banyak ialah perawat dengan pendidikan Profesi Ners sebanyak 48 orang (49,5%), diikuti oleh lulusan D3 sebanyak 32 orang, dan jumlah paling sedikit berasal dari lulusan Sarjana (S1) sebanyak 17 orang (17,5%). Latar belakang pendidikan perawat memiliki peran penting dalam membentuk kemampuan berpikir kritis, ketepatan pengambilan keputusan klinis, serta kepatuhan terhadap standar keselamatan pasien.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nursery et al., (2021) yang menyatakan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan perawat, semakin baik pemahaman terhadap pentingnya pelaksanaan identifikasi pasien secara tepat sebagai bagian dari sasaran keselamatan pasien. Selain itu, tingkat pendidikan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan karier dan peningkatan kinerja perawat (Sa'diyah et al., 2022). Kinerja perawat merupakan hasil dari kombinasi antara kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi dalam menjalankan tugas profesional, sehingga pendidikan berperan penting dalam peningkatan kualitas pelayanan keperawatan (Basyit et al., 2022).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden

Lama bekerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
≤ 5 tahun	13	13,4
6 -10 tahun	50	51,5
≥11 tahun	34	35,1
Total	97	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden paling banyak mempunyai masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 50 orang (51,5%), sementara banyaknya responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu 13 orang (13,4%). Kondisi ini menggambarkan bahwa mayoritas perawat di RSI Sultan Agung Semarang telah berada pada tahap pengalaman kerja yang relatif matang.

Masa kerja pada rentang 5-10 tahun merupakan fase stabilitas kinerja, di mana perawat telah mampu menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan penerapan standar prosedur keselamatan pasien secara konsisten (Muliyani and Permadi 2023). Hal ini konsisten dengan analisis Yuliana et al. (2022) yang menyebutkan bahwa lama masa kerja berpengaruh pada kepatuhan perawat dalam melakukan identifikasi pasien, karena perawat yang lebih berpengalaman telah terbiasa dengan sistem, kebijakan, dan budaya kerja rumah sakit. Masa kerja juga mencerminkan tingkat penguasaan tugas dan pengalaman profesional, sehingga perawat masa kerja lebih panjang cenderung lebih mandiri, pengetahuan dan sikap yang lebih baik, serta membutuhkan supervisi yang lebih minimal dalam melaksanakan tugasnya (Rauf and Sari 2025)

Analisa Univariat

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pemberian Reward

Pemberian Reward	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kurang	4	4,1
Cukup	42	43,3
Baik	51	52,6
Total	97	100

Berdasarkan data pada tabel, hasil penelitian mengungkapkan bahwa mayoritas responden menilai pelaksanaan sistem *reward* berada pada kategori baik sebesar 52,6%, diikuti kategori cukup sebanyak 43,3%, serta kategori kurang sebesar 4,1%. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat memandang kebijakan *reward* yang diterapkan oleh rumah sakit telah berjalan dengan cukup efektif.

Bentuk *reward* yang diterima perawat mencakup kompensasi finansial maupun nonfinansial, antara lain pemberian gaji yang sebanding dengan tanggung jawab kerja, apresiasi dan pengakuan dari pimpinan, serta kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan karier.

Pemberian *reward* tersebut dinilai mampu mendorong peningkatan motivasi kerja dan kinerja perawat. Hal ini selaras dengan teori *Herzberg's Two-Factor* yang menjelaskan bahwa *reward* berfungsi sebagai faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan intrinsik serta mendorong pencapaian kinerja yang optimal (Priyatono, 2019).

Sejumlah penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa sistem *reward* memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja serta kepatuhan perawat dalam menjalankan standar operasional, termasuk dalam aspek keselamatan pasien (Mulyani and Permadi 2023). Dengan demikian, penerapan *reward* yang dikelola secara konsisten dan tepat sasaran berpotensi memperkuat motivasi, kedisiplinan, serta kualitas kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang aman dan bermutu.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Ketepatan Identifikasi Pasien

Ketepatan Identifikasi Pasien	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
Kurang	21	21,6
Cukup	33	34
Baik	43	44,3
Total	97	100

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa sebagian besar responden termasuk dalam kategori baik dalam penerapan ketepatan identifikasi pasien, yaitu sebesar 44,3%. Sementara itu, responden dengan tingkat penilaian cukup tercatat sebesar 34%, dan kurang sebesar 21,6%. Kondisi ini menggambarkan bahwa tingkat kesadaran perawat terhadap pentingnya identifikasi pasien sebagai salah satu sasaran keselamatan pasien tergolong cukup baik.

Mayoritas perawat telah melaksanakan prosedur identifikasi pasien sesuai dengan standar yang berlaku, khususnya sebelum pemberian obat, transfusi darah, pengambilan sampel darah, serta pengambilan spesimen lainnya. Identifikasi pasien merupakan tahapan fundamental dalam pencegahan kesalahan medis dan menjadi indikator penting keberhasilan penerapan *patient safety* (WHO, 2021). Ketepatan pelaksanaan identifikasi pasien dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti sistem organisasi, perilaku tenaga kesehatan, latar belakang pendidikan, lama pengalaman kerja, serta keberadaan sistem *reward* yang diterapkan di rumah sakit (Nugroho and Widiyanto 2023).

Meskipun mayoritas perawat telah menerapkan identifikasi pasien dengan baik, terkadang ditemukan sejumlah responden yang belum melaksanakan prosedur secara konsisten. Hal ini menunjukkan perlunya upaya penguatan kepatuhan melalui peningkatan motivasi kerja, pengawasan yang berkesinambungan, serta penerapan sistem *reward* yang berkelanjutan. Secara umum, hasil penelitian ini mencerminkan bahwa perawat telah mampu melaksanakan identifikasi pasien secara optimal, sehingga dapat menurunkan risiko terjadinya kesalahan medis dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

Analisa Bivariat

Tabel 3 Hasil Analisis Uji *Spearman Rank* dan Tabulasi Silang Pemberian *Reward* dengan Ketepatan Identifikasi Pasien

Pemberian <i>Reward</i>	Ketepatan Identifikasi Pasien			Total	<i>p value</i>	<i>r</i>
	Kurang	Cukup	Baik			
Kurang	4	0	0	4	0.000	0.593
Cukup	15	25	2	42		
Baik	2	7	42	51		
Total	21	32	44	97		

Hasil analisis menggunakan uji *Spearman Rank* menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara pemberian *reward* dan ketepatan identifikasi pasien, nilai koefisien korelasi sebesar 0,593 dan nilai *p* sebesar 0,000. Korelasi positif dengan tingkat kekuatan sedang tersebut menandakan bahwa semakin baik sistem *reward* yang diterapkan oleh rumah sakit, maka semakin tinggi pula tingkat ketepatan perawat dalam melakukan identifikasi pasien.

Reward berfungsi sebagai bentuk penguatan eksternal yang mampu meningkatkan motivasi serta kepatuhan perawat terhadap standar keselamatan pasien. Temuan tersebut sesuai dengan teori *Reinforcement* yang dikembangkan oleh B.F. Skinner, yang menyatakan bahwa perilaku positif dapat diperkuat melalui pemberian penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial (Nugroho and Widiyanto 2023). Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian (Mulyani and Permadi 2023) yang membuktikan bahwa sistem *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ketelitian, serta kepatuhan perawat dalam menerapkan prosedur keselamatan pasien.

Selain berdampak pada peningkatan kinerja, sistem *reward* yang diterapkan secara efektif juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat kelelahan kerja perawat, sehingga perawat dapat memberikan asuhan keperawatan dengan lebih teliti dan optimal (Nurprilinda et al., 2024). Hal ini sejalan dengan konsep *Herzberg's Two-Factor Theory* yang menempatkan *reward* sebagai faktor motivator dalam meningkatkan kepuasan intrinsik dan performa kerja.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem *reward* yang dikelola secara adil, konsisten, dan berkelanjutan merupakan strategi yang efektif guna peningkatan kepatuhan perawat terhadap pelaksanaan ketepatan identifikasi pasien, sekaligus memperkuat budaya keselamatan pasien di lingkungan rumah sakit.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang memiliki karakteristik usia produktif, didominasi oleh perempuan, berpendidikan profesi Ners, serta memiliki pengalaman kerja yang memadai. Pemberian *reward* di rumah sakit tersebut secara umum berada pada kategori baik, demikian pula dengan penerapan ketepatan identifikasi pasien dilaksanakan sesuai dengan ketentuan keselamatan pasien yang berlaku. Analisis statistik membuktikan adanya hubungan yang signifikan dengan kekuatan sedang antara pemberian *reward* dan ketepatan identifikasi pasien, yang menunjukkan bahwa sistem *reward* yang lebih optimal berkontribusi terhadap peningkatan ketepatan identifikasi pasien.

DAFTAR PUSTAKA

- Basyit, Abdul, Bambang Sutikno, and Joes Dwiharto. 2022. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan." *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah* 3(1): 47-61. doi:10.54396/qlb.v3i1.295.
- Habibi, Alpan, Syifa Humairoh, Shieva Nur Azizah Ahmad, Roswita Hasan, and Nila Nurfadillah. 2021. "Hubungan Reward Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Sitanala Tahun 2020." *Jurnal JKFT* 6(2): 73. doi:10.31000/jkft.v6i2.5757.
- Hayati, Nur Khalisah, Endang Pertiwati, and Eka Santi. 2022. . "Leadership Roles & Management Function in Nursing. Theory & Application. 9th Edn. Philadelphia: Lippincott, Williams & Wilkins." *Marquis, B. & Huston, C.* 5(2).
- Marlita, Afia, Aila Karyus, Bambang Setiaji, and Kodrat Pramudho. 2024. "Faktor Yang Berhubungan Dengan Ketepatan Identifikasi Pasien Oleh Perawat Di Rumah Sakit Umum Handayani Kota Bumi Lampung Utara." *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development* 6(5): 2114-26. doi:10.38035/rrj.v6i5.1034.
- Mehralian, Gholamhossein, Ali Reza Yusefi, Parvin Ahmadinejad, Jamshid Bahmaei, and Shima Bordbar. 2024. "Investigating the Professional Commitment and Its Correlation with Patient Safety Culture and Patient Identification Errors: Evidence from a Cross-Sectional Study from Nurses' Perspectives." *The Open Public Health Journal* 17(1): 1-13. doi:10.2174/0118749445292305240416101923.
- Muliyani, Sri Erny, and Andi Gilang Permadi. 2023. "Pengaruh Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Atlet Selama Kegiatan Training Centre." *Journal Transformation of Mandalika* 4(2): 154-59.
<https://www.ojs.cahayamandalika.com/index.php/jtm/article/view/1286%0Ahttps://www.ojs.cahayamandalika.com/index.php/jtm/article/download/1286/1063>.
- Nugroho, Sri Hananto Ponco, and Puguh Widiyanto. 2023. "Patient Safety: The Implementation of Patient Identification in the New Normal." *Jurnal Aisyah : Jurnal Ilmu Kesehatan* 8(1): 341-44. doi:10.30604/jika.v8i1.1571.
- Nur Aeni, Wiwin, Alvian Pristy Windiramadhan, and Amalia Rizqi Sholihah. 2019. "Implementasi Identifikasi Pasien Oleh Perawat Di Salah Satu Rumah Sakit Di Indonesia Masih Belum Optimal." *The Indonesian Journal of Health Science* 11(2): 128-36.
- Nursery, Septi Machelia Champaca, Lucia Andi Chrismilasari, and Mariani Mariani. 2021. "Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Ketepatan Identifikasi Pasien Oleh Perawat Sebelum Pemberian Obat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Tamiang Layang." *Jurnal Keperawatan Suaka Insan (Jksi)* 6(1): 67-75. doi:10.51143/jksi.v6i1.251.
- Priyatono Margo. 2019. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Mesastila Hotels Dan Resorts." *Jurnal Media Wisata* 17(1): 1143-50. doi:10.31219/osf.io/rea8h.
- Qatrunnada, Hajjul Kamil, . Yuswardi, Ardia Putra, and Muhammad Yusuf. 2024. "Identify Patients Correctly in the Inpatient Ward of Aceh Government Hospital: Case Study." *International Journal of Advanced Multidisciplinary Research and Studies* 4(2): 279-82. doi:10.62225/2583049x.2024.4.2.2479.
- Rauf, Nur Inayah, and Andi Mu'tiah Sari. 2025. "Implementation of Patient Safety Goals in

- Hospitals: A Systematic Literature Review.” *Pancasakti Journal of Public Health Science and Research* 5(1): 1-13. doi:10.47650/pjphsr.v5i1.1622.
- Sa'diyah Halimatus, Hariyadi, and Sigit. 2022. “Hubungan Dukungan Keluarga Dan Pengambilan Keputusan Karier Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan UNNES.” *EMPATI-Jurnal Bimbingan dan Konseling* 9: 170-71.
- Salawati, Liza. 2020. “Penerapan Keselamatan Pasien Rumah Sakit.” *AVERROUS: Jurnal Kedokteran dan Kesehatan Malikussaleh* 6(1): 98. doi:10.29103/averrous.v6i1.2665.
- Sesrianty, Vera, Dia Resti Dewi Nanda Demur, and Gustri Ningsih. 2020. “Sistem Reward Terhadap Kepuasan Kerja Perawat.” *Kesehatan Perintis* 3(2): 56-64. <https://www.jurnal.upertis.ac.id/index.php/PSKP/article/view/929/408>.
- Setiawati, Indri, Gamy Tri Utami, and Febriana Sabrian. 2023. “Gambaran Pengetahuan Dan Sikap Perawat Tentang Kesiapsiagaan Pelayanan Kesehatan Dalam Menghadapi Bencana Banjir.” *Jurnal Ners Indonesia* 10(2).
- Shabrina, Ghaisani Husna, and Maryati Sutarno. 2022. “Gambaran Umum Manajemen Identifikasi Pasien Yang Tepat Di RS Siloam Bekasi Timur Periode Januari 2022.” *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)* 6(1): 98-104. doi:10.52643/marsi.v6i1.1925.
- Simamora, Doni Pacarella, Daniel Ginting, and Janno Sinaga. 2021. “Analysis of Factors Related To the Accuracy of the Implementation of Patient Identification By Nurses in the Icu Rantauprapat Hospital 2021.” *Journal of Healthcare Technology and Medicine* 7(2): 1352-63.
- Solehudin, and dkk. 2023. “Analisis Penerapan Identifikasi Pasien.” *Journal of Educational Innovation and Public Health* 1(1): 85-95.
- Talashina, Hernita Eka, and Ngatno Ngatno. 2020. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi: Perawat Rs Telogorejo Semarang).” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 9(1): 275-87. doi:10.14710/jiab.2020.26359.