

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT  
(Studi pada Perawat RSUD Prembun)**

**Yayank Praharesti Eryani**  
[yayankpraharesti0909@gmail.com](mailto:yayankpraharesti0909@gmail.com)

**Susi Widjajani**  
**Agus Saur Utomo**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

Kinerja Perawat merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan di dalam sebuah Rumah Sakit karena perawat memiliki peranan yang sangat penting dalam penanganan langsung terhadap pasien. Motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seseorang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja perawat RSUD Prembun. Sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling total yang terdiri dari 137 perawat RSUD Prembun. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data penelitian menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan *SPSS 24.0 for Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. (3) Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Perawat.**

**PENDAHULUAN**

Rumah Sakit merupakan elemen penting dari sistem pelayanan kesehatan. Pada era sekarang ini kesehatan telah menjadi kebutuhan pokok bagi masyarakat. Semakin meningkatnya taraf hidup masyarakat, semakin meningkat pula tuntutan masyarakat akan kualitas kesehatan. Hal ini menuntut penyedia jasa pelayanan kesehatan seperti Rumah Sakit untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik. Bagian utama dari pelayanan kesehatan di Rumah Sakit yang diberikan kepada pasien adalah layanan keperawatan. Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan

masyarakat Indonesia. Peran strategis ini diperoleh karena rumah sakit adalah fasilitas kesehatan yang padat teknologi dan padat pakar. Sebagai organisasi yang memberikan layanan kesehatan bagi masyarakat, Rumah Sakit dituntut mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada para pasiennya. Penanganan pada pasien di Rumah Sakit yang serba cepat harus diimbangi dengan ketelitian kinerja yang optimal. Kinerja yang baik serta maksimal dari para karyawan, tentu akan sangat berdampak positif bagi kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasibuan dan Sinurat (2020:48) kinerja perawat adalah kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan uraian tugas seorang perawat yang berdasarkan pada lima proses standar asuhan keperawatan. Pekerjaan perawat memiliki beberapa karakteristik yang menciptakan tuntutan kerja tinggi seperti pekerjaan rutin, jadwal kerja yang ketat, tanggung jawab atas keselamatan diri sendiri dan orang lain, serta dituntut untuk mampu bekerja dalam tim. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2012:10) menyatakan bahwa kinerja perawat dapat diukur menggunakan indikator pengkajian keperawatan, diagnosis keperawatan, perencanaan, pelaksanaan tindakan (implementasi), dan evaluasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2019:189) diantaranya motivasi kerja dan disiplin kerja

Motivasi menurut Afandi (2016:12) adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Hasibuan (2019:154), motivasi seseorang dapat muncul karena ingin memenuhi kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan atau prestasi.

Disiplin kerja menurut Sutrisno (2019:89) merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Afandi (2016:10), disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari ketaatan waktu dan tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

Objek dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prembun merupakan rumah sakit Tipe C yang mulai beroperasi melayani pasien pada tahun 2017. Dengan nomer surat izin 503/01KEP/V/2017, RSUD Prembun berkedudukan dibawah

pemerintah Kabupaten Kebumen dengan kode Rumah Sakit 3305120. RSUD Prembun mempunyai visi yaitu “menjadi Rumah Sakit rujukan Spesialistik yang Profesional, Terjangkau dan Ramah Lingkungan”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kepegawaian yaitu Bapak Agung Setiyanto, ditemukan indikasi bahwa kinerja perawat RSUD Prembun belum maksimal. Masih ada perawat yang belum melakukan pengkajian keperawatan terhadap pasien secara optimal sejak pasien datang sampai pasien pulang dari rumah sakit, dan masih kurang tepatnya penulisan diagnosa perawat kepada pasien. Masalah lain yang teridentifikasi adalah menurunnya motivasi pada diri perawat. Belum terjalannya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dan antar rekan tim merupakan faktor menurunnya motivasi kerja perawat di RSUD Prembun. Selain itu, sikap disiplin perawat RSUD Prembun masih rendah. Disiplin kerja perawat tidak hanya terlihat dari kehadiran, tetapi juga terlihat dari sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Di RSUD Prembun masih terdapat beberapa perawat yang kurang disiplin, terutama dalam hal ketepatan waktu menjalankan tugasnya, baik diruang inap maupun dibagian pelayanan medis lainnya. Selain itu, perawat sering tidak rutin membuat catatan harian terkait data pasien dan masih kurang tertibnya kegiatan pelayanan dalam pendaftaran dan pencatatan medis.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Perawat RSUD Prembun.

#### **RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUD Prembun?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUD Prembun?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Prembun?

## KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

### 1. Kajian Teori

#### a. Kinerja Perawat

Menurut Hasibuan dan Sinurat (2020:48) kinerja perawat adalah kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan uraian tugas seorang perawat yang berdasarkan pada lima proses standar asuhan keperawatan.

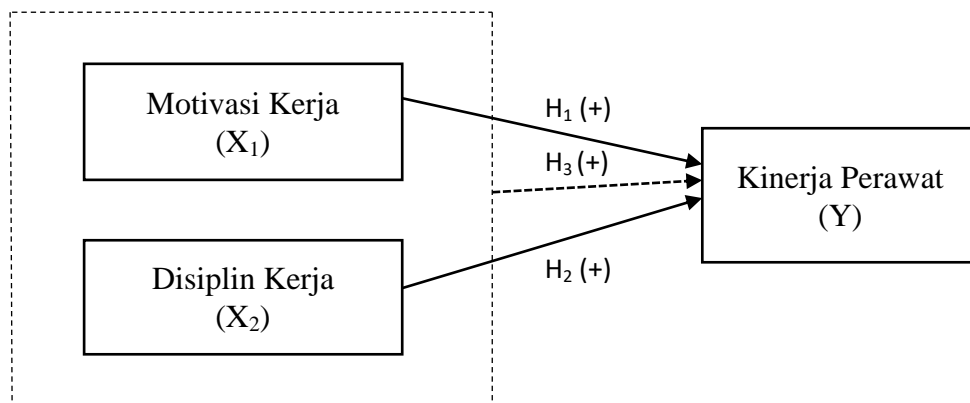
#### b. Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2019:154), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan kerja.

#### c. Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016:1), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### 2. Kerangka Pikir



Gambar 1.  
Kerangka Pikir

Keterangan:

—————> : Hubungan secara parsial

-----> : Hubungan secara simultan

## **HIPOTESIS**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Kasmir (2019:190) menjelaskan hubungan antara motivasi dengan kinerja, bahwa motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam maupun dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan) maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi yang baik. Meski tingkat kemampuan pegawai baik, tetapi jika motivasi kerjanya rendah, tentu akan membuat kinerjanya juga rendah, (Sinambela, 2016:484). Menurut Hasibuan (2019:141) pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Penelitian yang dilakukan Rukhayati (2018), Farhah *et al* (2020), Hustia (2020) dan Astuti (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Astria (2018) dan Sumadhinata (2018), juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Menurut Sutrisno (2019:88) bagi organisasi adanya disiplin kerja yang baik akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil kinerja yang optimal. Hal ini juga dikemukakan oleh Kasmir (2019:189) bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sinambela (2016:333), disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja tersebut. Meskipun demikian, ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik diantaranya ketika paradigmanya bisa dibalik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, akan tetapi secara umum justru disiplin kerja yang berkontribusi pada kinerja.

Penelitian yang dilakukan Samadhinata (2018), Farhah *et al.*, (2020) dan Astria (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hustia (2020) dan Rukhayati (2018), juga menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Dari teori maupun penelitian terdahulu maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2014), Astria (2018) dan Hustia (2020) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Rukhayati (2018) dan Sumadhinata (2018), juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Devinisi Operasional Variabel**

#### **a. Kinerja Perawat**

Menurut Hasibuan dan Sinurat (2020:48) kinerja perawat adalah kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan uraian tugas seorang perawat yang berdasarkan pada lima proses standar asuhan keperawatan. Indikator kinerja perawat menurut (PPNI) Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2012:8), yaitu:

- 1) Pengkajian
- 2) Diagnosa Keperawatan
- 3) Perencanaan

- 4) Pelaksanaan Tindakan (*Implementasi*)
- 5) Evaluasi

**b. Motivasi Kerja**

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2019:154) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan kerja. Menurut Maslow dalam Hasibuan (2019:154), indikator motivasi yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan Rasa Aman
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Penghargaan
- 5) Kebutuhan Aktualisasi

**c. Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2016:1) disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator-indikator disiplin kerja menurut Afandi (2016:10), sebagai berikut:

- 1) Dimensi Ketaatan Waktu, dengan indikator:
  - a) Masuk kerja tepat waktu
  - b) Penggunaan waktu secara efektif
  - c) Tidak pernah mangkir/tidak bekerja
- 2) Dimensi Tanggung Jawab, dengan indikator:
  - a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
  - b) Target pekerjaan
  - c) Membuat laporan kerja harian

**2. Pengujian Instrumen Penelitian**

**a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment*. Menurut Sugiyono (2019:180) uji validitas yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dengan kriteria pengujian dimana suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai *Pearson Correlation* melebihi 0,3.

Berdasarkan hasil uji validitas, menggunakan *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa semua indikator dari Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Perawat (Y) mempunyai koefisien korelasi diatas 0,3 dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang diujikan valid, artinya bahwa semua butir pertanyaan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program SPSS 24.0 *for windows*, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 (Nunnally 1994 dalam Ghozali, 2018:46).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Perawat (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 dan semua indikator dari masing-masing variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja perawat mempunyai nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan (instrumen) dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Tabel 1  
Hasil Uji Regresi X<sub>1</sub> Terhadap Y

Model	<i>standardized coefficients beta</i> ( $\beta$ )	Signifikansi ( <i>p value</i> )	Keterangan
X <sub>1</sub> →Y	0,219	0,005	Posittif dan Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 1, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat diterima. Nilai koefisien regresi (*standardized coefficients beta*) pada persamaan regresi sebesar 0,219 dengan nilai signifikansi 0,005 (*p-value* <0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Prembun, artinya apabila perawat RSUD Prembun memiliki dorongan yang kuat dari dalam maupun dari luar dirinya (misal dari pihak perusahaan) maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Seorang perawat harus memiliki sesuatu untuk dicapai agar memunculkan motivasi dalam dirinya. Semakin termotivasi seseorang dalam mencapai tujuannya maka ia akan giat dalam meningkatkan kinerjanya.

Motivasi yang dimiliki perawat RSUD Prembun menunjukkan bahwa perawat tersebut mempunyai dorongan atau motivasi kerja yang tinggi terkait kebutuhan fisiologis. Kebutuhan tersebut diantaranya terpenuhinya kebutuhan hidup dan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan perawat saat ini. Selain terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial perawat sudah baik. Kebutuhan sosial perawat adalah kehidupan bersosialisasi sesama rekan kerja di rumah sakit yang terjalin baik dan pimpinan selalu memperlakukan perawat dengan baik dan sopan. Oleh karena itu, kebutuhan tersebut harus selalu dikuatkan sehingga diyakini akan menginspirasi perawat RSUD Prembun untuk selalu bekerja lebih giat untuk mencapai tujuannya. Selain itu perawat yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan berdampak pada pekerjaan mereka dan akan meningkatkan kinerja.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Tabel 2  
Hasil Uji Regresi  $X_2$  Terhadap Y

Model	<i>standardized coefficients beta</i> ( $\beta$ )	Signifikansi ( <i>p-value</i> )	Keterangan
$X_2 \rightarrow Y$	0,411	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 2, dapat diketahui bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja perawat diterima. Nilai koefisien regresi (*standardized coefficients beta*) pada persamaan regresi sebesar sebesar 0,411 dengan nilai signifikansi 0,000 (*p-value* < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Prembun, dapat diterima.

Terbuktinya hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat penting karena jika sikap disiplin tertanam pada diri seseorang maka akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan fenomena yang terjadi di RSUD Prembun, disiplin kerja yang dimiliki perawat sudah cukup tinggi. Perawat RSUD Prembun selalu menekankan kedisiplinan untuk selalu tepat waktu, menggunakan waktu secara efektif, dan mentaati aturan kerja dengan prosedur yang ditetapkan pihak rumah sakit.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Regresi  $X_1$  Terhadap Y**

Model	F	( <i>p-value</i> )	Signifikan
$X \rightarrow Y$	20,615	0,05	0,000

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Hasil pengujian dengan menggunakan uji F didapat nilai Fhitung = 20,615 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh simultan dari motivasi kerja dan disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Prembun. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama mampu menjelaskan perubahan kinerja dibandingkan dengan pengaruh variabel di luar model atau *error*.

Motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh bersama terhadap kinerja perawat RSUD Prembun, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi maka perawat akan lebih semangat dalam mencapai target kinerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Motivasi kerja yang diberikan atasan kepada perawat RSUD Prembun dengan cara memberikan dorongan semangat kerja untuk bekerja menjadi lebih baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja perawat secara maksimal. Memiliki sikap disiplin yang tinggi, mentaati semua peraturan yang ditetapkan oleh pihak rumah sakit, serta melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya sehingga memberikan hasil kerja yang optimal.

## KESIMPULAN

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: DeePublish.
- Astri, Kenny. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*. ISSN. 2580-3220, Vol. 2.
- Astuti dan Lesmana. 2018. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmiah*. E-ISSN 2615-2935. Vol.6, No. 2.
- Ghozali, Imam. 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*, Badan Penerbit UNDIP.
- Hartono, Jogiyanto. 2016. *Metode Penelitian Bisnis Salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman (Edisi 6)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Eva Kartika., dan Sinurat, Lasma Rina Efrina. 2020. *Manajemen dan Strategi Penyelesaian Masalah dalam Pelayanan Keperawatan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Hustia, Anggreny. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *JBME*. e-ISSN 2745, Vol. 1, No. 2.
- Farhah, Adinda, dkk.2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi. ISSN-e 2502-275255.Vol. 5. No. 1.

- Fatmala, Kiki. 2019. Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen MAKER*. ISSN 2502-4434, Vol. 5. No. 1.
- Iskandar. 2013. *Keperawatan Profesional*. Jakarta: Penerbit in Media
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Kuddy, dkk. Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. ISSN 2615-0425. Vol. 1. No. 2.
- Marpaung, dkk. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Raksa Waluya Mojokerto). *Jurna Adminitrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 5. No. 2.
- Persatuan Perawat Nasional Indonesia. 2012. Jakarta.
- Rukhayai 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise. *Jurnal Seminar Nasional*. P-ISSN 2337-8743. Vol 5, No. 2
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumadhinata, Yelli Eka. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage*. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.