

## Influence of Work Discipline and Motivation on Work Performance of Hospital Employees during the Coronavirus Disease 2019 Pandemic

### Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit pada Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019*

Linda E Mantiri,<sup>1</sup> Martha M. Kaseke,<sup>2</sup> Jeini E. Nelwan,<sup>3</sup> Oksfriani J. Sumampouw<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

<sup>2</sup>Bagian Anatomi Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

<sup>3</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

Email: jeini\_ester83@unsrat.ac.id; lindamantiri28@gmail.com

Received: January 23, 2022; Accepted: August 16, 2022; Published on line: August 19, 2022

**Abstract:** Job performance is a description of the level of achievement of the implementation of a policy in realizing the goals, objectives, mission and vision of the organization. The existence of the corona virus disease 2019 (Covid-19) pandemic demands that the performance of employees must better than before, especially in hospitals. Performance is influenced by various factors including discipline and work motivation. This study aimed to analyze the influence of discipline and work motivation on the employees' performance at RSUD Dr. Sam Ratulangi Tondano. This was a quantitative study with a cross-sectional design. This study was conducted at RSUD Dr. Sam Ratulangi Tondano from March to June 2021 using a questionnaire as instrument. Data were analyzed multivariately. Subjects were 126 employees. The results showed that most respondents had good performance (97.6%), good work discipline (94.4%), and good work motivation (77.0%). The multivariate analysis showed that work discipline had a significant effect on employee performance ( $p=0.000$ ), meanwhile, motivation did not have a significant effect on it ( $p=0.192$ ). An increase of 1 value of discipline would be associated with an increase of performance by 0.492. In conclusion, discipline is the influencing factor of the performance of employees at RSUD Dr. Sam Ratulangi Tondano during the Covid-19 pandemic

**Keywords:** performance; discipline; motivation; hospital employee; Covid-19

**Abstrak:** Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Adanya pandemik Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) menuntut kinerja pegawai khususnya di rumah sakit semakin baik. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk disiplin dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sam Ratulangi Tondano. Jenis penelitian ialah kuantitatif dengan desain potong lintang. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Dr. Sam Ratulangi Tondano pada Maret-Juni 2021. Sebanyak 126 pegawai menjadi subyek penelitian ini. Instrumen penelitian ini yaitu kuesioner. Data dianalisis secara multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden paling banyak memiliki kinerja yang baik (97,6%), disiplin kerja yang baik (94,4%), dan motivasi kerja yang baik (77,0%). Hasil analisis multivariat menunjukkan disiplin kerja berpengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai ( $p=0,000$ ) sedangkan pengaruh motivasi kerja tidak bermakna ( $p=0,192$ ). Setiap kenaikan 1 nilai disiplin akan disertai kenaikan kinerja sebesar 0,492. Simpulan penelitian ini yaitu disiplin merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Sam Ratulangi Tondano pada masa pandemi Covid-19.

**Kata kunci:** kinerja; disiplin; motivasi; pegawai rumah sakit; Covid-19

## PENDAHULUAN

Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi, sehingga diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan. Merujuk pada data BKN (per 30 Juni 2020), jumlah pegawai negeri sipil (PNS) Nasional sebesar 4.189.121 orang, yang sebagian besar PNS pada instansi daerah dengan besaran 77,03% (3.174.570 orang) dan sisanya merupakan PNS di instansi pusat sebesar 22,97% (946.606 orang). Tenaga kesehatan sebesar 15,28% (320.427 orang).<sup>1</sup>

Kasmir<sup>2</sup> menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Faktor disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan.<sup>3</sup> Beberapa penelitian telah dilaksanakan untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai rumah sakit. Penelitian oleh Yasmin dan Juita<sup>4</sup> yang dilakukan di RS Bahteramas Kendari menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja petugas kesehatan.

Motivasi merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak melakukan suatu pekerjaan yang diembankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan.<sup>5</sup> Hustia<sup>6</sup> melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang dan menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Instalasi Gizi di rumah sakit tersebut.

Tenaga kesehatan menjadi satu masalah yang mengganjal saat ini. Salah satu contoh yaitu rasio dokter di Indonesia yang merupa-

kan terendah kedua di Asia Tenggara, yaitu sebesar 0.4 dokter per 1.000 penduduk. Artinya Indonesia hanya memiliki 4 dokter yang melayani 10.000 penduduknya. Rasio perawat per 1.000 penduduk sebesar 2,1 yang artinya dua orang melayani 1.000 penduduk di Indonesia. Rasio dokter spesialis juga rendah, sebesar 0,13% per 1000 penduduk. Selain itu, distribusi tenaga medis dan tenaga kesehatan juga berkonsentrasi di Jawa dan kota-kota besar. Jika diturunkan sampai ke level provinsi, seperti DKI Jakarta dan Banten maka didapatkan rasio dokter dan penduduk di DKI Jakarta sebesar 1:65, artinya 65 dokter melayani 100.000 penduduk, sedangkan di Banten sebesar 1:11, yang berarti 11 dokter melayani 100.000 penduduk. Padahal DKI Jakarta dan Banten berlokasi bersebelahan sehingga persoalan persebaran dan pemerataan tenaga kesehatan menjadi penting, utamanya dalam kondisi pandemi Covid 19.<sup>7</sup>

Data Kementerian Kesehatan RI tahun 2019 menunjukkan bahwa jumlah rumah sakit di Sulawesi Utara sebanyak 46 rumah sakit yang terbagi dari rumah sakit tipe A (1 rumah sakit), tipe B (3 rumah sakit), tipe C (24 rumah sakit), tipe D (14 rumah sakit), dan Rumah sakit ibu anak (empat rumah sakit).<sup>8</sup> Pada tahun 2019, Kabupaten Minahasa memiliki empat rumah sakit. Total tenaga kesehatan yang ada di empat rumah sakit di Kabupaten Minahasa sebanyak 511 orang.<sup>9</sup>

Hasil observasi awal yang dilaksanakan terhadap beberapa pegawai di RSUD DR. Sam Ratulangi Tondano, mendapatkan bahwa pada masa pandemi Covid-19 tahun 2020 terdapat beberapa gejala yang menyebabkan kecenderungan menurunnya kinerja pegawai, yang dihubungkan dengan disiplin kerja seperti waktu atau jam kerja yang kurang dimanfaatkan sepenuhnya karena pegawai yang datang di rumah sakit saat melakukan absen sudah tidak menggunakan sidik jari sehingga pegawai datang kerja sudah tidak tepat waktu dan demikian pula dengan jam pulang. Dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, pegawai masih kurang tanggung jawab dalam hal penyelesaian serta tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas. Masih terdapat pegawai tidak kerja dengan menambah libur di luar jadwal. Disamping disiplin kerja

yang menyebabkan kinerja menurun di masa pandemi, kajian motivasi kerja pun menjadi penting dilakukan karena dibutuhkan dorongan kerja dari para pegawai agar dapat bekerja secara maksimal agar peran rumah sakit pada masa pandemi Covid-19 dapat lebih optimal.

Tantangan lain yaitu pegawai rumah sakit menjadi rentan terjangkit Covid-19 sebab masih tingginya daya penularan penyakit infeksi ini. Berdasarkan data dari Satgas Covid-19 Sulut, per tanggal 3 Juni 2020 telah ditemukan 40 perawat dan 17 dokter yang terinfeksi. Hasil observasi yang dilakukan terhadap pegawai rumah sakit mendapatkan bahwa para pegawai menjadi lebih hati-hati dalam bekerja. Beberapa pegawai rumah sakit yang diwawancarai secara langsung menyampaikan adanya perasaan takut terjangkit Covid-19 saat bekerja. Bertolak dari hal tersebut maka dibutuhkan motivasi yang kuat dari para pegawai yang bekerja.

Situasi masa pandemi Covid-19 di Indonesia terkini sangat memengaruhi menurunnya kinerja para pegawai rumah sakit akibat disiplin kerja kurang dan berkurangnya motivasi kerja. Situasi saat ini, terasa berbeda bila dibandingkan dengan situasi dan kondisi sebelum pandemi Covid-19, yaitu kinerja para pegawai rumah sakit meningkat karena disiplin kerja yang baik, didukung dengan motivasi kerja tinggi yang berdampak pada mutu pelayanan kesehatan yang baik dan berdampak pada rumah sakit yang akhirnya meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan bagi para pegawai rumah sakit. Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan maka penulis terdorong untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Sam Ratulangi Tondano pada masa pandemi Covid-19.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuan-

titatif dengan desain potong lintang yang dilaksanakan di RSUD Dr. Sam Ratulangi Tondano pada bulan Maret-Juni 2021. Sebanyak 126 pegawai menjadi subyek dalam penelitian ini. Instrumen penelitian yaitu kuesioner dari Gustia<sup>10</sup> tahun 2020 yang telah dimodifikasi menggunakan skala Likert serta dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Data dianalisis secara multivariat menggunakan uji regresi linear berganda.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1 memperlihatkan hasil analisis deskriptif setiap variabel. Variabel disiplin memiliki nilai rerata 31,4; median 32; standar deviasi 2,1; minimal 22; dan maksimal 33. Variabel motivasi memiliki nilai rerata 27,3; median 28; standar deviasi 3,1; minimal 18; dan maksimal 30. Variabel kinerja memiliki nilai rerata 33,9; median 34; standar deviasi 2,0; minimal 24; dan maksimal 36.

Tabel 2 memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja pegawai yang baik sebanyak 123 responden (97,6%), disiplin kerja yang baik sebanyak 119 responden (94,4%), dan motivasi kerja yang baik sebanyak 97 responden (77,0%).

Tabel 3 menunjukkan bahwa hanya variabel disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai p sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Untuk nilai koefisien determinasi (*R-square*) diperoleh nilai sebesar 0,295 yang berarti variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 29,5% sedangkan sebanyak 70,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Persamaan regresi penelitian ini yaitu:  $Kinerja = 16,629 + 0,492 \text{Disiplin Kerja} + 0,069 \text{Motivasi Kerja}$ , yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor disiplin maka kinerja akan meningkat sebesar 0,492, dan setiap kenaikan 1 nilai motivasi maka kinerja akan meningkat sebesar 0,069.

**Tabel 1.** Hasil analisis nilai rerata, median, standar deviasi, minimal dan maksimal dari setiap variabel

Variabel	Rerata	Median	Standar deviasi	Minimal	Maksimal
Disiplin kerja	31,4	32	2,1	22	33
Motivasi kerja	27,3	28	3,1	18	30
Kinerja	33,9	34	2,0	24	36

**Tabel 2.** Hasil penilaian kategori setiap variabel

Variabel	Kategori (jumlah/%)			Total (%)
	Baik	Cukup	Buruk	
Kinerja	123 (97,6)	2 (1,6)	1/0,8	126 (100)
Disiplin kerja	119 (94,4)	5 (4,0)	2 (1,6)	126 (100)
Motivasi kerja	97 (77,0)	19 (15,1)	10 (7,9)	126 (100)

**Tabel 3.** Hasil uji pengaruh

Variabel	Nilai B	Sig.	R	R-square
Konstan	16,629	0,000		
Disiplin kerja	0,492	0,000	0,543	0,295
Motivasi kerja	0,069	0,192		

## BAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden masuk pada kategori baik untuk kinerja, disiplin dan motivasi kerja. Disiplin kerja merupakan variabel yang memengaruhi kinerja pegawai RSUD Dr. Sam Ratulangi Tondano pada masa pandemi Covid-19 ini. Hal ini disebabkan karena pegawai selalu memiliki pengetahuan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik; pegawai memiliki pemahaman dan keterampilan baik dalam melaksanakan pekerjaan; pekerjaan dilaksanakan mencapai target; kuantitas kerja sudah sesuai dengan standar kerja; pegawai dapat menggunakan waktu semaksimal mungkin; pekerjaan yang dilakukan bersama rekan kerja dapat dilaksanakan dengan baik; bisa bekerjasama dengan rekan kerja; adanya perasaan kerja dilibatkan dalam pembiayaan; tetap bekerja dengan baik meski tidak diawasi; dan lebih merasa bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan apabila adanya pengawasan.

Disiplin kerja dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai kesadaran dari responden terhadap sikap dalam melaksanakan ketentuan dan peraturan yang ditetapkan oleh rumah sakit. Dalam hal ini, disiplin menyangkut waktu kerja seperti datang tepat waktu, pengerjaan pekerjaan yang tepat waktu, kehadiran, menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati, pemanfaatan sumber daya organisasi yang diberikan, pekerjaan dilakukan dengan benar, masih di ruang kerja selama jam kerja, selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan

petunjuk dari atasan dan mentaati segala peraturan yang dikeluarkan rumah sakit. Adanya perilaku yang disiplin dapat ditandai dengan adanya kemauan untuk mentaati peraturan yang dikeluarkan rumah sakit.

Disiplin kerja merupakan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, sehingga mampu memotivasi para tenaga perawat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Dengan demikian, motivasi yang cukup dan peningkatan disiplin menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia pada sebuah organisasi, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja.<sup>11</sup>

Dalam menegakkan disiplin maka rumah sakit harus menciptakan kesadaran pegawai agar patuh terhadap peraturan rumah sakit dengan cara memberikan pemahaman, adanya pengawasan, serta pemberian sanksi bagi pegawai rumah sakit yang melanggar. Menciptakan disiplin kerja yang dapat membuat manajemen menggunakan waktu yang seefektif mungkin, apabila kaitannya dengan peralatan maka rumah sakit harus mengatasi permasalahan yang ada, dan apabila berhubungan dengan pegawai maka pimpinan dan rekan kerja harus mengingatkan dan memberi contoh yang membuat pegawai sadar akan

pentingnya disiplin waktu. Sanksi dapat diterapkan apabila pegawai lalai dalam melaksanakan tugasnya dikarenakan hal ini berkaitan dengan disiplin pegawai yang melaksanakan pekerjaan dan bentuk tanggung jawab dari kelalaian melaksanakan tugasnya.

Pegawai maupun pimpinan pada saat pandemi Covid-19 sangat penting untuk menjaga disiplin. Disiplin pada masa pandemi tidak hanya berupa pekerjaan akan tetapi dalam perilaku menaati protokol kesehatan yang ditetapkan oleh pemerintah seperti menggunakan masker, menjaga jarak, mencuci tangan dengan sabun ataupun menggunakan *hand sanitizer*.

Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja, memberikan gambaran bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja dapat membentuk sikap taat dan keteraturan pegawai terhadap nilai dan aturan yang ditetapkan rumah sakit. Manajemen dapat membuat strategi berupa ketegasan sikap berkaitan dengan ketetapan waktu jam kerja, sikap mangkir bekerja yang dilakukan pegawai dan memastikan bahwa pegawai dapat mematuhi semua peraturan yang ada di lingkungan RSUD DR. Sam Ratulangi Tondano.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu oleh Sutisnoputri et al<sup>12</sup> mengenai hubungan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adhar dan Ryman<sup>13</sup> yang menganalisis hubungan disiplin dengan kinerja perawat di Ruang rawat Inap RSUD Undata Palu dengan simpulan adanya hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. Penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen<sup>14</sup> yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Arda<sup>15</sup> dan Farisi<sup>16</sup> yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh bermakna dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Yasmin dan Juita<sup>4</sup> yang dilakukan di RS Bahteramas Kendari menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja petugas kesehatan.

Hustia<sup>6</sup> menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh bermakna dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Instalasi Gizi RSUP Mohammad Hosein Palembang. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin memengaruhi kinerja.

Dalam kondisi pandemi Covid-19 saat ini, motivasi kerja harus dimiliki oleh pegawai rumah sakit yang sangat memengaruhi kinerja. Pimpinan rumah sakit dapat memberikan motivasi berupa pemberian kebutuhan fisiologis pegawai, seperti memperhatikan jam kerja dan jam istirahat pegawai, menjaga kesehatan pegawai saat pandemi yaitu para pegawai dituntut untuk memiliki stamina yang baik sehingga tidak mudah terserang Covid-19. Rumah sakit menyiapkan fasilitas kerja untuk pegawai yang memadai, serta alat-alat yang terkait dengan protokol kesehatan seperti *hand sanitizer*, wastafel untuk mencuci tangan, serta adanya peraturan yang dapat membuat pegawai menggunakan masker serta pegawai harus sehat ketika berada di tempat kerja agar para pegawai merasa aman dalam bekerja. Rumah sakit harus menjaga agar pekerjaan terkoodinasi secara baik dengan tetap memperhatikan efek pembatasan hubungan sosial.

Terdapat tiga kelompok variabel yang memengaruhi kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut memengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya memengaruhi kinerja personel. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja ialah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas. Bagi organisasi sendiri dalam usaha mencapai tujuan sangat dibutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia di dalamnya. Manusia merupakan unsur terpenting dalam menentukan keberhasilan/kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan sasaran organisasi.<sup>11</sup>

Disiplin merupakan perilaku tenaga kesehatan dalam menggunakan dan memanfaatkan waktu kerja, baik dari segi absensi,

ketepatan waktu dan pemanfaatan waktu. Dalam instansi kesehatan, disiplin waktu menentukan kualitas kerja dalam prioritas pelayanan kesehatan. Hal ini akan menjadi masalah jika penggunaan waktu yang kurang tepat tentunya pelayanan akan tertunda dan mencerminkan tenaga kesehatan belum semaksimal mungkin membantu dalam proses penyembuhan klien bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah bagi kita sebagai profesi kesehatan di mata masyarakat. Dapat disimpulkan bahwa disiplin waktu merupakan suatu sikap kewajiban yang dimiliki oleh seseorang untuk mengikuti, mematuhi, menaati dan memanfaatkan aturan standar yang berlaku dalam lingkungan organisasi.<sup>1</sup>

Persamaan regresi penelitian ini yaitu:  $Kinerja = 16,629 + 0,492 \text{ Disiplin Kerja} + 0,069 \text{ Motivasi Kerja}$ , yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor disiplin maka kinerja akan meningkat sebesar 0,492, dan setiap kenaikan 1 nilai motivasi maka kinerja akan meningkat sebesar 0,069. Penjelasan dari hasil-hasil tersebut sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir,<sup>2</sup> bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Teori ini memperkuat hasil penelitian ini yaitu faktor disiplin kerja dan motivasi kerja akan memengaruhi kinerja karyawan.<sup>2</sup>

## SIMPULAN

Disiplin kerja berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Sam Ratulangi Tondano namun motivasi juga memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja khususnya pada masa pandemi Covid-19.

Perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan disiplin dan motivasi kerja melalui pemberian *reward* atau penghargaan bagi para pegawai rumah sakit.

## Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan dalam studi ini.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Usman. Analisis kinerja tenaga kesehatan pada puskesmas Lappade Kota Parepare. *Jurnal MKMI*. 2016;12(1):21-30.
2. Kasmir K. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada; 2016. p. 382.
3. Saripuddin. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2019. p. 165.
4. Yasmin, Juita. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan pada ruang kelas 1 di Rumah Sakit Bahteramas Kota Kendari. *Miracle Journal of Public Health*. 2020;3(2):142-52.
5. Saripuddin J, Handayani R. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 2017;4(2):420-8.
6. Hustia A. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2020;10(1):81.
7. Irfan JDP, Nugraha AR. Rekrutmen tenaga kesehatan untuk merespon covid 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*. 2020;4(2):216-7.
8. Kementerian Kesehatan RI. 2019. Data Dasar Rumah Sakit. Propinsi Sulawesi Utara. p. 46. Available from: <https://sulut.bps.go.id/indicator/30/960/1/jumlah-rumah-sakit-umum-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-sulawesi-utara.html>
9. Dinas Kesehatan Minahasa. *Profil Kesehatan Kabupaten Minahasa*. Tondano. 2019. Available from: <https://pusdatin.kemkes.go.id/index.php?category=profil-kesehatan-kabupaten&provid=PV-024>
10. Gustia W. Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Deli Metropolitan di Kota Medan [Skripsi]. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara; 2020. Available from: <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/5436>
11. Hermawati A, Martaleni M, Hendarto T. Maksimalisasi kinerja pegawai dengan efek penguatan kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*. 2021;12(1):16-25.
12. Sutisnoputri AL, Suryawati C, Fatmasari EY. Hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 2018;6(1):1-8.
13. Adhar, Ryman. Hubungan disiplin dan beban

- kinerja dengan perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSUD) Undata Palu. *Healthy Tadulako Journal*. 2015;1(1):29-38.
14. Jufrizen J. Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Prosiding: The National Conferences and Business (NCMAB) 2018*, p. 405-24.
15. Arda M. Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 2017;18(1):45-60. Available from: <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
16. Farisi S, Irnawati J, Fahmi M. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora*. 2020;4(1):15-33. Available from: <https://doi.org/1030601/humaniora.v4i420>