

## UPAYA PENINGKATAN KEDISIPLINAN PERAWAT RSUD PASANGKAYU KABUPATEN MAMUJU UTARA

Icancu Malik<sup>1</sup>, Priyastiwi<sup>2</sup>

[ichamalik97@gmail.com](mailto:ichamalik97@gmail.com)<sup>1</sup>, [priyastiwi@stieww.ac.id](mailto:priyastiwi@stieww.ac.id)<sup>2</sup>

STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan perawat RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Penelitian dilaksanakan mulai Januari-April 2025. Jenis penelitian deskriptif kualitatif. Pengumpulan data wawancara dan observasi. Analisis interaktif Model Miles & Huberman. Hasil penelitian diketahui: 1) Perawat RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara masih kurang disiplin. 2) Penyebab adanya Tindakan tidak disiplin adalah: kurangnya kesadaran perawat, insentif yang diterima belum sesuai harapan, belum adanya sanksi tegas, kurangnya kemampuan memahami pelaksanaan tugas, kurangnya pengawasan melekat dan perhatian atasan dalam bentuk ketauladanan masih kurang. 3) Upaya meningkatkan kedisiplinan RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara yaitu: membangun kesadaran perawat dengan cara memberikan pembinaan secara rutin tentang pentingnya kedisiplinan dalam bekerja, meningkatkan kesejahteraan dengan menambah insentif bagi perawat agar semangat kerjanya bertambah, memberikan sanksi bagi perawat yang melanggar dengan menerapkan potong gaji agar menjadi efek jera bagi pelaku pelanggaran. membuat kejelasan job description agar perawat memahami tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawab setiap perawat, peningkatan pengawasan melekat secara rutin agar diketahui tingkat kedisiplinan dan memberikan tauladan yang baik dengan membangun komunikasi yang harmonis antar perawat dan pimpinan.

**Kata kunci:** Kedisiplinan, Perawat.

### ABSTRACT

*This study aims to improve the discipline of nurses at the Pasangkayu Regional Hospital, North Mamuju Regency. The study was conducted from January to April 2025. The type of research is descriptive qualitative. Data collection using interviews and observations. Interactive analysis of the Miles & Huberman Model. The results of the study showed that: 1) Nurses at the Pasangkayu Regional Hospital, North Mamuju Regency are still lacking in discipline. 2) The causes of undisciplined actions are: lack of awareness of nurses, incentives received are not as expected, there are no strict sanctions, lack of ability to understand the implementation of tasks, lack of inherent supervision and attention from superiors in the form of role models is still lacking. 3) Efforts to improve the discipline of the Pasangkayu Regional Hospital, North Mamuju Regency, namely: building nurse awareness by providing routine coaching on the importance of discipline in work, improving welfare by increasing incentives for nurses so that their work enthusiasm increases, providing sanctions for nurses who violate by implementing salary deductions so that it becomes a deterrent effect for perpetrators of violations. create clear job descriptions so that nurses understand the main tasks and functions that are the responsibility of each nurse, increase regular supervision to determine the level of discipline and provide a good example by building harmonious communication between nurses and leaders.*

**Keywords:** Discipline, Nurse

### PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi yang menyediakan layanan kesehatan bagi pasien yang membutuhkan perawatan medis dan pengobatan dari tenaga medis seperti dokter dan perawat. Tujuan utama rumah sakit adalah untuk menyelamatkan nyawa dan menyembuhkan penyakit pasien. Rumah sakit yang dikelola dengan profesional berdampak pada tingkat kesembuhan pasien. Dalam pengelolaannya rumah sakit didukung oleh perawat yang merupakan ujung tombak pelayanan setelah dokter. Perawat yang memiliki dedikasi yang tinggi didukung dengan komitmen maka diharapkan dapat mempercepat proses penyembuhan pasien karena melayani dengan tulus. Namun dalam praktiknya perawat adalah manusia biasa dengan

berbagai permasalahan yang ada sehingga ketika bertugas masih saja ditemukan pelanggaran disiplin seperti halnya di RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara di mana disiplin perawat di rumah sakit ini menjadi isu yang mendesak untuk diatasi. Kedisiplinan perawat adalah faktor kunci dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan aman bagi pasien. RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara mengalami tantangan dalam meningkatkan kedisiplinan para perawatnya.

Beberapa masalah yang mungkin muncul adanya ketidakdisiplinan termasuk tingkat kehadiran yang rendah. Masih ditemukan oknum perawat yang tidak hadir tanpa izin atau bahkan mangkir kerja. Selain itu keterlambatan masuk kerja atau hadir tidak tepat waktu dan bahkan jam istirahat yang terkadang lebih lama dari jam istirahat yang telah ditentukan. Belum lagi ada yang pulang lebih awal dari ketentuan yang berlaku. Apabila hal ini dibiarkan terus menerus maka jalannya roda organisasi di RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara menjadi tidak baik sehingga diperlukan perhatian khusus dari pihak manajemen RSUD Pasangkayu.

Perawat sebagai salah satu aset yang penting dalam melayani kesehatan Masyarakat memiliki peran yang sangat penting, selain sebagai tenaga paramedis untuk merawat pasien. Oleh karena tugas-tugas yang sangat penting tersebut maka perawat seyogyanya memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi. Sebagai contoh tentang kedisiplinan kerja dikaitkan dengan risiko yang mungkin terjadi. Bagi perawat yang tidak disiplin keterlambatan menangani pasien (bahkan dalam hitungan detikpun) akan sangat membahayakan keselamatan nyawa pasien.

Menurut Handoko (2013) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Tujuan utama disiplin kerja adalah menghindari pemborosan waktu dan tenaga serta memaksimalkan efisiensi. Disiplin bertujuan untuk mencegah manusia mulai bekerja terlambat atau menyelesaikan pekerjaan lebih awal karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan antar pegawai dan mencegah kesalahpahaman dan kesalahpahaman ketidaktaatan. Secara umum, ketika seorang pegawai organisasi datang ke kantor tepat waktu dan teratur, berpenampilan rapi, menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati, dan melakukan sesuatu dengan kualitas atau standar yang diharapkan dari organisasi (Istiqomah, 2015). Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Kesadaran diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi. Selain itu organisasi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua pegawai (Leuhery & Warbal, 2018).

Menurut Purnawinadi (2018) pemberian reward ucapan terima kasih dapat meningkatkan kedisiplinan perawat di RSUP. Prof. DR. R. D. Kandou Manado, hal ini berbeda dengan di RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Perawat cenderung bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sehingga jarang sekali menerima reward dari pimpinannya walaupun hanya sekedar ucapan terima kasih. Merujuk pada penelitian Purnawinadi (2018) bahwa reward ucapan terima kasih berhubungan dengan kedisiplinan Perawat. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan reward dan punishment sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan perawat.

Hasil observasi awal di RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara masih menunjukkan penerapan reward dan punishment belum sepenuhnya diterapkan sehingga masih ada perilaku kurang disiplin yang dilakukan oleh perawatnya. masih ditemukan perawat yang tidak masuk kerja tepat waktu dan yang tidak masuk kerja. Hasil pra survey Januari 2025 dengan 3 perawat mengungkapkan bahwa kurangnya kedisiplinan pada perawat disebabkan sanksi yang kurang tegas bagi pelaku pelanggaran memicu perilaku tidak disiplin perawat RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Hal ini memberikan gambaran bahwa tingkat kedisiplinan perawat RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara masih kurang yang

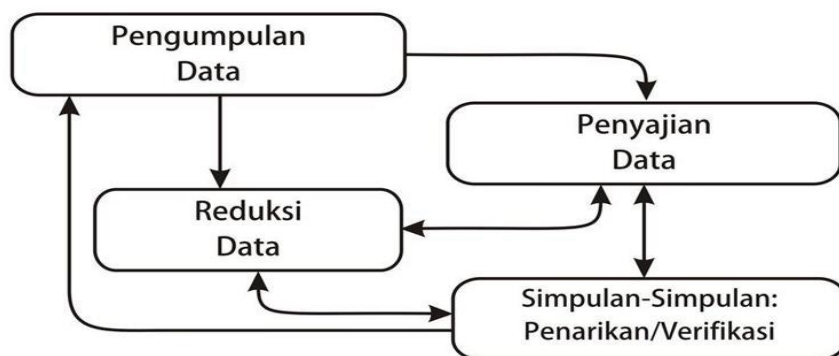
disebabkan sanksi yang diberikan kurang tegas. Selain itu penegakkan disiplin yang dilakukan kepala perawat RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara cenderung lunak belum memberikan sanksi khusus kepada perawat yang melanggar disiplin. Adapun tujuan penelitian untuk mengidentifikasi faktor penyebab adanya tindakan tidak disiplin perawat dan untuk merumuskan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kedisiplinan perawat RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Moleong (2018) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Lokasi penelitian di RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Adapun waktu penelitian mulai pada Bulan Januari-April 2025. Subjek penelitian ini adalah perawat RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Objek dalam penelitian ini adalah peningkatan kedisiplinan perawat RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan wawancara, dokumentasi dan observasi. Dalam melakukan wawancara dilakukan peneliti dengan mempersiapkan beberapa pertanyaan untuk dijadikan bahan data atau sumber yang relevan terkait dengan penelitian.

Pada pendekatan kualitatif penekanan pemilihan informannya didasarkan pada kualitas informasi yang akan disampaikan bukan pada jumlah informannya. Ketepatan dalam memilih informan merupakan salah satu kunci keberhasilan penelitian kualitatif. oleh karenanya untuk mendapatkan informasi yang mendalam dilakukan proses wawancara mendalam (Indeepth Interview). Sedangkan teknik pemilihan informan yang dipilih adalah informan yang terlibat langsung serta memahami dan dapat memberikan informasi tentang kedisiplinan perawat RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara yaitu: Kepala Bidang Keperawatan, Kepala Sub Bidang Asuhan Keperawatan, Kepala Sub Bidang Bina Diklat Keperawatan, Kepala Sub Bidang Pengawasan dan Pengendalian Mutu Keperawatan dan Perawat.

Keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber, yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Data yang diperoleh berupa wawancara yang dilakukan lebih dari satu kali dalam periode waktu tertentu. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles & Huberman (Moleong, 2018) terdiri dari empat alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.



**Gambar 1. Analisis Interaktif Model Miles dan Huberman**

*Sumber: Sugiyono (2019)*

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kedisiplinan Perawat RSUD Pasangkayu**

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 informan dapat dipahami bahwa kedisiplinan perawat RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara belum optimal hal ini dapat dilihat dari pelanggaran kedisiplinan, kesadaran kedisiplinan yang rendah, kurangnya ketepatan waktu saat masuk jam kerja seperti terlambat hadir pulang lebih awal dan istirahat melebihi waktu yang ditentukan dan sering izinnya sebagian perawat RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara menunjukkan tanggung jawab pegawai masih kurang dalam melakukan tugas dan kesalahan penggunaan seragam termasuk cara berpakaian.

### **Penyebab Adanya Tindakan Tidak Disiplin Perawat RSUD Pasangkayu**

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 informan dapat dipahami penyebab adanya tindakan tidak disiplin perawat RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara yaitu: kurangnya kesadaran perawat tentang pentingnya disiplin, kompensasi yang diterima dalam bentuk insentif belum sesuai harapan perawat, belum adanya sanksi tegas yang dapat membuat jera perawat, kurangnya pemahaman tugas dan pelaksanaan tugas, kurangnya pengawasan melekat dan perhatian atasan dalam bentuk ketauladanan juga masih kurang.

### **Upaya untuk Meningkatkan Kedisiplinan Perawat RSUD Pasangkayu**

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 informan dapat dipahami upaya untuk meningkatkan kedisiplinan perawat RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara yaitu: membuat job description yang mudah dipahami pegawai, meningkat tunjangan kinerja untuk menambah semangat pegawai, peningkatan pengawasan melekat dan intensif agar pelanggaran disiplin dalam bentuk apapun dapat terpantau, menerapkan reward and punishment dengan pemberian hadiah bagi perawat yang sangat disiplin dan memberikan sanksi tegas bagi yang melanggar disiplin, memberikan perhatian khusus kepada perawat yang melanggar dengan pendekatan personal, meningkatkan kemampuan perawat dengan menyelenggarakan pendidikan dan latihan tentang kedisiplinan bekerja sama dengan lembaga lain yang kredibel dan memberikan keteladanan yang baik dari pimpinan kepada bawahannya agar menjadi contoh perilaku dan sikap yang patut untuk ditiru. Penerapan finger print untuk meningkatkan tingkat kehadiran perawat sehingga mudah terpantau.

### **Pembahasan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kedisiplinan perawat RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara masih kurang hal ini diketahui masih adanya pelanggaran kedisiplinan yang disebabkan kesadaran tentang kedisiplinan yang rendah, sanksi yang kurang tegas, adanya kejadian yang tak terduga yang menyebabkan terlambat masuk kerja dan masih ditemukan pegawai yang izin tidak masuk kerja, Tanggung jawab para perawat masih kurang dalam melakukan tugas dan kesalahan penggunaan seragam. Apabila dibandingkan penelitian sebelumnya dengan hasil riset ini sesuai dengan yang dilakukan Aprizal Rosadian (2013) menyebutkan dari data realisasi nilai kontrak yang ada pada CV Havraco Jaya Palembang terjadi penurunan sehingga berdampak tidak tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, hal ini disebabkan masih banyak karyawan yang tidak mentaati peraturan/tata tertib kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan masih datang terlambat dan juga seringkali karyawan meninggalkan kerja pada jam kerja sehingga aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar dan pekerjaan menjadi terbengkalai. Ada kecenderungan pegawai melakukan pelanggaran disiplin disebabkan kurangnya kesadaran dalam menyelesaikan tugas sehingga tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini sesuai dengan Setiawan, (2022) yang menjelaskan bahwa prosedur-prosedur yang ada guna mencapai keberhasilan kerja sebagaimana dengan tujuan awal organisasi dan menemukan hambatan didalam pelaksanaan disiplin kerja dikarenakan kurangnya kesadaran diri dan kurangnya tanggung jawab pegawai.

Penyebab Adanya Tindakan Tidak Disiplin Perawat RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara adalah: kurangnya kesadaran tentang pentingnya disiplin, kompensasi yang diterima dalam bentuk insentif belum sesuai harapan, belum adanya sanksi tegas yang dapat membuat jera perawat, kurangnya pemahaman tugas dan pelaksanaan tugas, kurangnya pengawasan melekat dan perhatian atasan dalam bentuk ketauladanan juga masih kurang. Apabila dibandingkan dengan penelitian Cipta & Adi, (2019) terdapat beberapa kesamaan yang menyebutkan bahwa faktor penghambat kedisiplinan yaitu: menurunnya disiplin kerja karyawan berdampak tidak tercapainya target yang ditetapkan organisasi, karena masih adanya pegawai yang tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang masih tinggi, pegawai masih datang terlambat, dan juga seringnya meninggalkan tempat kerjanya pada waktu jam kerja dan tidak adanya tindakan yang tegas dari pimpinan perusahaan atas pelaku ketidaksiplinan.

Upaya untuk Meningkatkan Kedisiplinan Perawat RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara yaitu: membuat job description yang mudah dipahami, meningkat tunjangan kinerja untuk menambah semangat kerja, peningkatan pengawasan melekat dan intensif agar pelanggaran disiplin dalam bentuk apapun dapat terpantau, menerapkan reward and punishment dengan pemberian hadiah bagi yang sangat disiplin dan memberikan sanksi tegas kepada yang melanggar disiplin, memberikan perhatian khusus kepada perawat yang melanggar dengan pendekatan personal, meningkatkan kemampuan perawat dengan menyelenggarakan pendidikan dan latihan tentang kedisiplinan bekerja sama dengan lembaga lain yang kredibel dan memberikan keteladanan yang baik dari pimpinan kepada bawahannya agar menjadi contoh perilaku dan sikap yang patut untuk ditiru. Penerapan finger print untuk meningkatkan tingkat kehadiran perawat sehingga mudah terpantau. Hasil riset ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Maimunah (2020) terkait dengan upaya peningkatan kedisiplinan menyebutkan dengan kegiatan pembinaan ASN, pimpinan di kantor Kelurahan Tambarangan berupaya melakukan pembinaan kepada pegawai tujuannya untuk memotivasi pegawai dalam upaya meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. Dalam kegiatan pembinaan ini pimpinan di kantor Kelurahan Tambarangan memberikan pengarahan kepada pegawai mengenai kedisiplinan dan program kerja sesuai dengan topuksi masing-masing. Kedua, Salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan meningkatkan efektifitas kerja adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja yaitu dengan menggunakan mesin absensi Face Detector (rekam wajah), dengan mesin tersebut otomatis tidak dapat dimanipulasi. Kantor Kelurahan Tambarangan belum melaksanakan mesin absensi, tetapi pada tahun depan yang akan datang akan segera melaksanakan absensi yang berbasis teknologi tujuannya agar dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan jam kerja para ASN. Ketiga, di kantor Kelurahan Tambarangan Kecamatan Tapin Selatan Kabupaten Tapin, pimpinan melakukan pengawasan langsung (pengawasan melekat) terhadap pegawainya. Tetapi berdasarkan di lapangan di kantor Kelurahan Tambarangan pengawasan langsung oleh pimpinan masih belum baik, karena penulis melihat kadang pimpinannya tidak berada di kantor.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dibahas sebelumnya dapat ditarik kesimpulan:

1. Perawat RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara kategori kurang disiplin masih ditemukan pelanggaran kedisiplinan berupa kurangnya ketepatan waktu saat masuk jam kerja seperti terlambat hadir, pulang lebih awal dan istirahat melebihi waktu yang ditentukan, selain itu juga ditemukan perawat yang tidak lengkap menggunakan seragam seperti name tag atau atribut lainnya hal ini menunjukkan kedisiplinan perawat masih kurang termasuk dalam melakukan tugas karena pelanggaran disiplin cara berpakaian.

2. Penyebab adanya tindakan tidak disiplin Perawat RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara adalah:
  - a. Kurangnya kesadaran perawat
  - b. Insentif yang diterima belum sesuai harapan
  - c. Belum adanya sanksi tegas
  - d. Kurangnya kemampuan memahami pelaksanaan tugas
  - e. Kurangnya pengawasan melekat
  - f. Perhatian atasan dalam bentuk ketauladanan masih kurang.
3. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan Perawat RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara yaitu:
  - a. Membangun kesadaran perawat dengan cara memberikan pembinaan secara rutin tentang pentingnya kedisiplinan dalam bekerja.
  - b. Meningkatkan kesejahteraan perawat dengan menambah insentif bagi perawat agar semangat kerjanya bertambah.
  - c. Memberikan sanksi bagi yang melanggar dengan menerapkan potong gaji agar menjadi efek jera bagi pelaku pelanggaran.
  - d. Membuat kejelasan job description agar perawat memahami tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya.
  - e. Peningkatan pengawasan melekat secara rutin untuk agar diketahui tingkat kedisiplinan dan dapat digunakan untuk mengantisipasi pelanggaran disiplin.
  - f. Memberikan tauladan yang baik dari pimpinan mulai kepala dinas, kepala bidang dan kepala seksi untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dengan membangun komunikasi yang harmonis antar perawat dan pimpinan.

#### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan Perawat RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara masih perlu ditingkatkan untuk itu disarankan sebagai berikut:

1. Kepala RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara disarankan memberikan kejelasan job description agar perawat memahami tugas pokok dan fungsinya serta implementasinya di lapangan.
2. Melakukan pengawasan melekat secara rutin setiap bulan untuk mengantisipasi perilaku tidak disiplin.
3. Menegakkan disiplin dengan menerapkan reward and punishment memberikan penghargaan yang disiplin dan memberi sanksi yang tegas kepada perawat yang melanggar disiplin.
4. Kepala RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara disarankan meningkatkan kesejahteraan perawat dengan menambah insentif karena insentif yang diterima selama ini belum sesuai harapan.
5. Kepala RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara disarankan untuk bertindak tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh para perawatnya berupa pemotongan gaji sehingga menjadi jera.
6. Menerapkan finger print untuk mengetahui tingkat kehadiran Perawat RSUD Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arnianti. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Perawat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 9(1), 456–460. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.321>
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fajri, N. (2017). *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja*

- Perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau, 4(1), 547–561
- Handoko. (2013). Manajemen: Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2016). Dokumentasi Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika
- Istiqomah, S. N. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Siasat Bisnis, 19(1), 89–97.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (1985). Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. (Alih Bahasa: Imam Sujono). Jakarta: Aksara Baru.
- Leuhery, F., & Warbal, R. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. Jurnal SOSOQ, 5(1), 159–189.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. (2016). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moleong, Lexy J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Rosdakarya.
- Morais, O. F. M., Prastiwi, S., & Sulasmini. (2019). Perbedaan Motivasi Kerja dan Tingkat Kedisiplinan Perawat PNS di Puskesmas Dinoyo dan Puskesmas Batu. Nursing News, 4(1), 67–78.
- Purnawinadi, I. G. (2018). Hubungan Reward: Ucapan Terima Kasih Dengan Kedisiplinan Waktu Timbang Terima Perawat. SKOLASTIK KEPERAWATAN, 4(2), 1–8
- Sedarmayanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syukur, S. B. & Asnawati R. (2021). Motivasi Kerja Dengan Tingkat Kedisiplinan Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD. Otanaha Kota Gorontalo. Zaitun (Jurnal Ilmu Kesehatan), 7(2), 1–6. <https://doi.org/10.31314/zijk.v7i2.1152>