



Volume 1, No 3, April (2024)	DOI: https://doi.org/10.59585/jimad	Page: 154– 163
---------------------------------	---	-------------------

Hubungan Punishment Dan Kedisiplinan Dengan Kinerja Perawat

Resty Pebriani¹, Solehudin², Lannasari³

^{1,2,3}Program Studi Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Indonesia Maju Jakarta

Corresponding Author: Resty Pebriani; restyfebriani007@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Discipline, Performance, Nursing, Punishment

Received : 02 Februari 2024
Revised : 02 Maret 2024
Accepted : 06 Maret 2024

ABSTRACT

In increasing optimal employee work productivity, with punishment, this research highlights the relationship between punishment and discipline with the performance of nurses in hospitals. Dr. Hafiz Cianjur. This research is very important to carry out in order to improve nurse discipline. With this research, it is hoped that there will be increased discipline for nurses and excellent service to the community can be maximized so that trust will arise from the community itself. The aim of this research is to determine the relationship between punishment and discipline with the performance of nurses in hospitals. Dr. Hafiz Cianjur. This study uses a quantitative approach. The research method used is descriptive correlation. The sample population was 214 nurses with a total sample size of 139 nurses taken using the probability sampling method. Data collection is in the form of a questionnaire. This research analysis uses univariate to describe the frequency distribution and Pearson test. The research results show that there is a relationship between punishment and discipline and the performance of nurses in hospitals. Dr. Hafiz Cianjur ($p=0.001$). Nurses are expected to improve performance and discipline to prevent punishment.

PENDAHULUAN

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan atau efisiensi suatu sistem, organisasi, atau individu dalam mencapai tujuan atau melaksanakan tugas yang diberikan. Secara umum, kinerja dapat diukur dengan sejumlah parameter atau indikator yang berkaitan dengan hasil kerja, produktivitas, efisiensi, dan efektivitas. Kinerja sering kali diukur dengan metrik seperti pendapatan, keuntungan, tingkat kepuasan pelanggan, efisiensi operasional, dan lainnya. Bagi individu, kinerja dapat diukur dengan penyelesaian tugas, pencapaian tujuan



pribadi atau profesional, serta kontribusi terhadap tim atau organisasi. (Setiyadi et al., 2023).

Kinerja perawat memiliki dampak langsung pada kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Kinerja perawat melibatkan pemantauan dan perhatian terhadap kondisi pasien. Perawat yang melakukan pemantauan dengan cermat dapat mendeteksi perubahan kondisi pasien dengan cepat, menghindari komplikasi, dan memberikan intervensi yang tepat waktu (Arya et al., 2018). Kinerja perawat yang efisien dalam pengelolaan waktu dan prioritas akan memastikan bahwa pasien mendapatkan perhatian yang memadai sesuai dengan tingkat kebutuhan mereka (Sadat et al., 2020). Ini melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi tugas yang mendesak dan mengatasi prioritas dengan bijak.

Kinerja perawat memiliki dampak signifikan terhadap pengalaman pasien dan hasil perawatan. Perawat yang melibatkan diri secara penuh, bertanggung jawab, dan berfokus pada pelayanan keperawatan yang berkualitas dapat meningkatkan kesejahteraan pasien dan memberikan kontribusi positif terhadap sistem perawatan kesehatan secara keseluruhan. Kinerja perawat secara langsung mempengaruhi kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Sandewa, 2018). Perawat yang kompeten, terampil, dan berdedikasi akan mampu memberikan perawatan yang lebih baik, termasuk pemantauan kondisi pasien, administrasi obat yang akurat, perawatan luka yang tepat, dan interaksi interpersonal yang baik dengan pasien.

Kinerja perawat yang baik juga berkontribusi pada keamanan pasien. Perawat yang memahami prosedur keamanan, mempraktikkan praktik-praktik keperawatan yang aman, dan memiliki pemahaman yang baik tentang risiko dan tindakan pencegahan akan membantu mengurangi risiko terjadinya kesalahan medis dan kecelakaan pasien. Kinerja perawat memiliki dampak langsung pada kepuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan (Siswanto, 2019). Perawat yang memberikan perhatian yang cukup, mendengarkan dengan baik, memberikan informasi yang jelas, dan menangani kebutuhan pasien dengan sensitif akan meningkatkan kepuasan pasien terhadap perawatan yang mereka terima.

Perawat yang efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan keperawatan secara keseluruhan. Hal ini dapat mencakup manajemen waktu yang baik, penggunaan



sumber daya yang efisien, dan koordinasi yang baik dengan tim perawatan lainnya. Kinerja perawat yang baik juga berkontribusi pada kontinuitas perawatan pasien (Solehudin & Salim, 2023). Perawat yang mengambil tanggung jawab dalam mengawasi kondisi pasien, mengkomunikasikan perubahan yang signifikan kepada tim perawatan, dan memberikan pemantauan yang berkelanjutan akan membantu memastikan bahwa pasien menerima perawatan yang konsisten dan terkoordinasi.

Perawat yang memiliki kinerja baik juga dapat memberikan pendidikan dan dukungan kepada pasien dalam memahami kondisi kesehatan mereka, prosedur perawatan, dan langkah-langkah pencegahan. Pendidikan pasien yang efektif dapat membantu meningkatkan pemahaman dan kemandirian pasien dalam mengelola kondisi kesehatan mereka. Dengan demikian, kinerja perawat memiliki dampak yang luas dan penting pada pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien, serta pada pengalaman pasien secara keseluruhan. Mendorong kinerja perawat yang tinggi dan memberikan dukungan yang memadai bagi mereka adalah kunci dalam meningkatkan kualitas dan keamanan pelayanan keperawatan (Wulandari et al., 2019).

Masalah yang sering terjadi di dalam dunia kerja yaitu tentang kedisiplinan. Disiplin berasal dari akar kata “disciple“ yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, di gunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan (Siswanto, 2019).

Penelitian ini sangat penting dilaksanakan demi meningkatkan kedisiplinan perawat di antaranya yang sering terlambat dan keluar ruangan di saat jam bekerja, dengan penelitian ini diharapkan adanya peningkatan kedisiplinan bagi perawat dan pelayanan prima terhadap masyarakat bisa sangat maksimal sehingga timbul kepercayaan dari masyarakat itu sendiri. Dengan demikian, penelitian tentang Hubungan Punishment dan Kedisiplinan dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Hafiz Cianjur, memiliki urgensi yang sangat penting untuk



dilakukan dan diharapkan menjadi jawaban atas masalah-masalah yang timbul karna kurangnya kedisiplinan kinerja perawat.artikel.

Tujuan umum yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan punishment dan kedisiplinan dengan kinerja perawat.

METODE

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian analistik korelasional dengan desain *cross sectional*. Populasi sample sebanyak 214 perawat dengan jumlah sampel yang dilakukan penelitian sebanyak 139 perawat yang diambil dengan metode *probability sampling*. Pengumpulan data berupa kuesioner. Analisis penelitian ini menggunakan univariat menggambarkan distribusi frekuensi dan uji pearson.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Pearson

Correlations				
		<i>Punishment</i>	Disiplin	Kinerja
<i>Punishment</i>	Pearson Correlation	1	0.325	0.414
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.001
	N	139	139	139
Disiplin	Pearson Correlation	0.325	1	0.390
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000
	N	139	139	139
Kinerja	Pearson Correlation	0.414	0.390	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	
	N	139	139	139



Berdasarkan tabel 1 besarnya angka korelasi uji pearson dengan nilai signifikan 0,01 yang menunjukkan adanya korelasi/hubungan. Besarnya angka pearson korelasi Punishment 1.00 menunjukkan derajat korelasi pearson sempurna, korelasi pearson disiplin 0,325 menunjukkan derajat korelasi pearson ringan, angka korelasi pearson kinerja 0,414 menunjukkan derajat korelasi pearson sedang. maka H_a diterima dan H_o ditolak Hal ini berarti Ada hubungan yang signifikan antara punishment dan kedisiplinan dengan kinerja perawat. Hubungan antara tindakan hukuman (*punishment*) dan kinerja perawat dapat dipahami melalui perspektif manajemen dan psikologi organisasi (Adelia et al., 2021). Pendekatan menggunakan punishment dalam konteks kerja, terutama di sektor perawatan kesehatan, bisa memiliki dampak yang kompleks dan perlu dikelola dengan bijaksana.

Penggunaan punishment cenderung kurang efektif dibandingkan dengan pendekatan yang lebih positif, seperti reward atau reinforcement positif. Pemberian hukuman dapat menghasilkan keengganan dan ketidakpuasan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja perawat secara negatif (Isnainy & Nugraha, 2018). Tindakan hukuman dapat menciptakan ketidakpastian dan kecemasan di antara perawat, yang dapat berdampak pada kinerja dan kesejahteraan psikologis. Perawat yang merasa takut atau tidak aman mungkin tidak dapat bekerja secara efektif (Nizam et al., 2024). Penggunaan hukuman dalam beberapa konteks dapat berfungsi sebagai sarana untuk memperbaiki perilaku yang tidak diinginkan (Mailiana et al., 2023). Pendekatan positif seperti memberikan umpan balik konstruktif dan pelatihan yang mendukung seringkali lebih efektif dalam memotivasi perubahan perilaku.

Pemberian punishment yang tidak sesuai atau tidak adil dapat mengurangi motivasi perawat untuk bekerja secara optimal (Pradnyani1 et al., 2020). Jika perawat merasa bahwa hukuman yang diterima tidak adil atau tidak berdasar, hal ini dapat menurunkan motivasi mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Hukuman yang sering atau tidak adil dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi pada perawat (Syamsimar, 2021). Stres yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan emosional mereka, yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Persepsi perawat terhadap keadilan dalam organisasi mereka dapat dipengaruhi oleh bagaimana punishment diterapkan (Hanum, 2021). Jika perawat merasa bahwa sistem reward dan punishment dalam



organisasi tidak adil, hal ini dapat mempengaruhi komitmen dan loyalitas mereka terhadap organisasi, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja mereka.

Jika punishment digunakan sebagai alat untuk memperbaiki kesalahan atau meningkatkan kinerja (Jeffry & Agustina, 2022), hal ini dapat mempengaruhi pembelajaran dan pengembangan keterampilan perawat. Jika punishment diterapkan secara berlebihan atau tidak sesuai, hal ini dapat menghambat pembelajaran dan pertumbuhan profesional perawat. Pemberian punishment yang tidak sesuai atau tidak adil dapat mempengaruhi hubungan interpersonal antara perawat dan manajemen, serta antara perawat dengan sesama staf. Hal ini dapat berdampak pada kolaborasi tim, komunikasi, dan kualitas perawatan yang diberikan (Parandangi et al., 2023).

Budaya organisasi yang memprioritaskan dukungan, pengembangan, dan pembelajaran cenderung menciptakan lingkungan di mana perawat merasa dihargai dan didukung. Sebaliknya, budaya yang sering menggunakan punishment dapat menciptakan suasana kerja yang negatif. Komunikasi terbuka antara manajemen dan perawat sangat penting (Situmorang & Tarigan, 2023). Diskusi mengenai masalah atau kinerja yang tidak memuaskan, dengan menggunakan pendekatan yang tidak mengancam, dapat lebih produktif daripada pemberian hukuman. Budaya organisasi, dan karakteristik individu perawat saat mempertimbangkan penerapan punishment. Pendekatan manajemen yang lebih positif, membangun, dan mendukung umumnya dianggap lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai dalam jangka panjang (Imlabla et al., 2018).

Pendekatan yang lebih positif dan mendukung, seperti memberikan umpan balik konstruktif dan mendukung pengembangan keterampilan, seringkali lebih efektif dalam meningkatkan kinerja perawat daripada pendekatan yang terfokus pada punishment (Wicaksono et al., 2022). Dalam konteks perawatan kesehatan, di mana kerjasama dan komunikasi yang baik sangat penting, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi dapat memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja perawat.

Kedisiplinan perawat mencakup kewajiban untuk mematuhi aturan, regulasi, dan kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja mereka. Perawat yang disiplin akan lebih cenderung memenuhi kewajiban tugas mereka, seperti melaksanakan prosedur keperawatan dengan benar, mencatat catatan pasien



secara akurat, dan mengikuti pedoman protokol medis. Kedisiplinan juga mencakup aspek kehadiran dan ketepatan waktu. Perawat yang disiplin akan hadir sesuai dengan jadwalnya dan tiba tepat waktu, mengurangi risiko kekosongan personel dan memastikan kontinuitas perawatan yang baik bagi pasien (Rima et al., 2023).

Kedisiplinan perawat melibatkan ketaatan terhadap kode etik dan norma-norma profesional keperawatan. Ini mencakup menjaga kerahasiaan informasi pasien, menjunjung tinggi etika dalam praktik keperawatan, dan memperlakukan pasien serta rekan kerja dengan hormat (Sibarani & Suryalena, 2018). Perawat yang disiplin cenderung memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan tindakan mereka (Talakua et al., 2020). Mereka bersedia mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas, menanggapi perubahan kondisi pasien dengan cepat, dan bekerja sama dengan anggota tim perawatan lainnya.

Kedisiplinan mencakup kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik. Perawat yang disiplin dapat merencanakan dan mengeksekusi tugas-tugas mereka dengan efisien, memastikan bahwa waktu digunakan secara efektif untuk memberikan perawatan berkualitas kepada pasien. Kedisiplinan dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas perawat (Rumoning, 2018). Dengan mematuhi prosedur dan tata kelola yang ditetapkan, perawat dapat bekerja lebih efektif, mengurangi risiko kesalahan, dan meningkatkan efisiensi dalam penyediaan perawatan.

Perawat yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Mereka menyadari pentingnya peran mereka dalam memberikan perawatan yang aman dan berkualitas, dan mereka berusaha untuk memenuhi standar yang diberlakukan oleh profesi keperawatan. Kedisiplinan perawat merupakan faktor penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional, efisien, dan aman bagi pasien. Kedisiplinan membantu menegakkan standar etika dan keamanan, yang pada gilirannya dapat memperkuat kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat (Hani & Rochman, 2022).

Kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan ketersediaan perawat di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Ketika perawat hadir secara konsisten dan tepat waktu, hal ini dapat memastikan bahwa pasien mendapatkan perawatan yang terus menerus dan tidak terputus. Perawat yang disiplin akan



cenderung lebih patuh terhadap prosedur dan protokol yang telah ditetapkan dalam perawatan kesehatan (Sri Hafidah & Gustini, 2021). Hal ini penting untuk menjaga kualitas dan keamanan asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien.

Kedisiplinan dalam mengikuti prosedur dan mematuhi protokol juga dapat membantu mengurangi risiko terjadinya kesalahan medis dan kecelakaan di lingkungan perawatan kesehatan. Perawat yang disiplin cenderung memperhatikan detail dan memastikan bahwa tindakan yang mereka lakukan sesuai dengan standar keamanan dan kualitas. Kedisiplinan dapat membantu perawat dalam mengelola waktu mereka dengan lebih efektif. Hal ini termasuk kemampuan untuk merencanakan tugas-tugas perawatan dengan baik, memprioritaskan pekerjaan, dan menghindari pemborosan waktu. Manajemen waktu yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Sinaga & Bernarto, 2022).

Kedisiplinan yang konsisten dalam menjalankan tugas-tugas perawatan dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan secara keseluruhan. Pasien akan merasa lebih percaya dan aman ketika merasakan bahwa perawat yang merawat mereka memiliki kedisiplinan yang baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kedisiplinan yang ditunjukkan oleh perawat dapat mempengaruhi budaya kerja di lingkungan perawatan kesehatan. Budaya kerja yang didasarkan pada kedisiplinan dan tanggung jawab dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana kolaborasi, komunikasi, dan kerja tim dapat berkembang dengan baik (Dalimunthe et al., 2020). Kedisiplinan memiliki peran yang penting dalam membentuk kinerja perawat dan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Mendorong kedisiplinan yang baik di antara perawat merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas dan keamanan asuhan keperawatan.

KESIMPULAN

Ada hubungan yang signifikan antara punishment dan kedisiplinan dengan kinerja perawat dengan nilai signifikansi p-value 0,01. Pendekatan yang lebih positif, seperti memberikan reward atau reinforcement positif, cenderung lebih efektif dalam memotivasi perubahan perilaku. Pemberian hukuman dapat menimbulkan keengganan, ketidakpuasan kerja, dan bahkan menciptakan



ketidakpastian serta kecemasan di antara perawat, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan psikologis mereka.

REFERENSI

- Adelia, M., Pardiman, P., & Millanintyas, R. (2021). Pengaruh Reward, Punishment dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Riset Manajemen*, 82–94.
- Arya, A. A., Dharmayanti, G. A. . C., & Dewi, A. . D. P. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Spektran*, 6(1).
- Dalimunthe, M. B., Situmorang, A., & Hanum, R. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Delia Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 4(1), 13–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.52643/marsi.v4i1.731>
- Hani, T. T., & Rochman, A. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Education and Social Sciences*, 1(2), 75–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.56916/ijess.v1i2.226>
- Hanum, N. Z. (2021). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment dalam Penggunaan APD Pelayanan Kesehatan di RSH Jatinegara. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(2), 289–299. <https://doi.org/10.36418/jiss.v2i2.201>
- Imlabla, F. V., Rahayu, S., & Soepangat, S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit*, 2(1), 34–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.52643/marsi.v2i1.415>
- Isnainy, U. C. A. S., & Nugraha, A. (2018). Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 12(4), 235–243. <https://doi.org/10.33024/hjk.v12i4.647>
- Jeffry, I. K. A., & Agustina, M. D. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 669–677. <https://doi.org/https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>
- Mailiana, M., Hayati, D., Moorcy, N. H., & Maulana, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal GeoEkonomi*, 14(1), 61–71. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v14i1.268>
- Nizam, S., Utami, R. S., & Natalia, S. (2024). Hubungan Reward Dan Punishment Dengan Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun. *Detector: Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan*, 2(1), 38–48.



- <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/detector.v2i1.3138>
- Parandangi, E., Haedar, H., & Dewi, R. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 135–141. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.3376>
- Pradnyani1, G. A. A. I., Rahmawati2, P. ., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26186>
- Rima, R., Hildayanti, S. K., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1182>
- Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat. *Emba*, 6(2), 958–967. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v6i2.19946>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sandewa, F. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(2).
- Setiyadi, A., Mufarokhah, H., Ratnawati, E., Dewi, S. U., Suprpto, S., Fitri, G., Haedir, H., Zulkarnaen, I., Solehudin, Achmad, V. S., Ardianto, Mukhoirotin, Kusuma, M. I. A., Nurnainah, & Yuwanto, M. A. (2023). *Manajemen Keperawatan* (Issue April). PT Global Eksekutif Teknologi.
- Sibarani, E., & Suryalena, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja perawat. *Jom Fisip*, 5(1), 7823–7830.
- Sinaga, A. T. V., & Bernarto, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Dan Job Stress Terhadap Work Productivity Pada Perawat Di Rumah Sakit Xyz Jakarta. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(3), 872–887. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36100>
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77–87.
- Situmorang, R. A. C., & Tarigan, E. (2023). The Effect of Direction of The Head of Room to Optimize the Role of Team Leaders with Nurse Performance. *The Indonesian Journal of Health Promotion*, 6(11), 56–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.56338/mppki.v6i11.4139> Review Articles



2122

- Solehudin, S., & Salim, R. (2023). *Penilaian Kinerja Pegawai* (1st ed.). Erlangga.
- Sri Hafidah, K., & Gustini, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit dalam Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Health Sains*, 2(8), 1023–1031. <https://doi.org/10.46799/jhs.v2i8.250>
- Syamsimar, S. (2021). Hubungan Reward Dan Punishment Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rsud Encik Mariyam. *ENHANCEMENT : A Journal of Health Science*, 2(1), 137–149. <https://doi.org/https://doi.org/10.59141/jiss.v2i02.201>
- Talakua, Y., Anas, S., & Aqil, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Bhakti Rahayu Ambon. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(7), 1253–1270. <https://doi.org/https://doi.org/10.47492/jip.v1i7.267>
- Wicaksono, A., Rumengan, G., & Ulfa, L. (2022). Analisis Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , Penghargaan dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS X Kota Bogor Provinsi Jawa Barat Tahun 2022 Rumah sakit harus mampu bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik dan mampu be. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit (MARS)*, 6(2), 174–181. <https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARS/article/view/2579>
- Wulandari, R. Y., Hadi, M., & Haryanto, R. (2019). Analisis Beban Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Perawat Melaksanakan Assesment Pasien dalam Peningkatan Mutu Asuhan Keperawatan di RSUD Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*, 5(9), 1–19.