



Management and Business Review

Available at <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/mbr>

ISSN: 2541-5808 (online)

Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel intervening

Marro Arifah^{1*}, Helmi Buyung Aulia Safrizal², Fathor AS.³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

e-mail: marroarifah@gmail.com

Article Info:

Receive : Nopember 2020
Revised : Desember 2020
Accepted : Desember 2020
Published : Desember 2020
DOI : 10.21067/mbr.v4i2.5177
Copyright : Management and
Business Review

Keywords:

work discipline, nurse performance,
motivation

Abstract: This study aims to examine the effect of work discipline in improving nurse performance and to examine the mediating role of motivation. The study used a quantitative approach at the Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan Regional Hospital. Data collection using a questionnaire to 72 nurses as respondents. The research variables consisted of work discipline, nurse performance and motivation as mediating variables. Data analysis using Path Analysis. The results showed that work discipline has a positive and significant effect on nurses' performance; Work discipline has a positive and significant effect on nurses' motivation, then nurses' motivation has a positive and significant effect on nurses' performance. So motivation plays a role in mediating the effect of work discipline on nurse performance.

Abstrak: Penelitian bertujuan menguji pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat, dan menguji peran mediasi dari motivasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif pada RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 72 perawat sebagai responden. Variabel penelitian terdiri dari disiplin kerja, motivasi sebagai variabel mediasi, dan kinerja perawat. Analisis data menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dan motivasi perawat, selanjutnya motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat. Jadi motivasi berperan sebagai mediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat.

Pendahuluan

Kinerja suatu perusahaan akan ditentukan bagaimana sumber daya yang dimiliki dikelola secara efektif, salah satunya adalah sumberdaya manusia. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia akan menentukan kinerja yang dicapai karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia tentu berbeda dengan sumberdaya lain di perusahaan, karena manusia merupakan makhluk dengan perasaan, pikiran, dan harapan-harapan tertentu. Perusahaan tentu menginginkan karyawan yang terampil dan memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan, karena akan akan berkontribusi pada kinerja karyawan (Tambunan *et al.*, 2017). Kinerja karyawan tentunya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di antaranya melalui disiplin kerja dan motivasi.

Salah satu sumberdaya pada pelayan kesehatan adalah perawat, yang menjadi salah satu kunci kualitas pelayanan kesehatan. Kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan akan ditentukan kualitas pelayanan perawat. Hal ini disebabkan karena perawat yang memberikan layanan langsung dan berinteraksi dengan pasien. Demikian juga kualitas layanan dan citra rumah sakit akan ditentukan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan. Baik atau tidaknya kinerja perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing (Mangkunegara, 2005).

Pasien tentunya mengharapkan pelayanan yang siap, cepat, tanggap dan nyaman. Dalam memberikan layanan kesehatan yang berkualitas tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas pula yakni memiliki pengetahuan, dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, memiliki energy, dan bakat serta dapat bekerja secara professional dan mampu menghadapi tekanan di dalam suatu pekerjaannya. Dengan demikian, pihak rumah sakit harus menerapkan disiplin kerja yang tinggi dalam rangka pencapaian tujuan yaitu memberikan layanan terbaik. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik. Sebab, tanpa disiplin tidak akan ada usaha bersama yang konstruktif di dalam mencapai tujuan tersebut.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibedakan menjadi faktor individu dan faktor organisasi (Gibson, 2000). Faktor individu terdiri dari faktor demografis dan kompetensi: kemampuan dan ketrampilan karyawan, dan faktor psikologis mencakup sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor organisasi terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, kedisiplinan, desain pekerjaan, struktur organisasi, sistem pengawasan, manajemen karir (As'ad, 2002; Gibson, 2000).

Disiplin kerja sebagai salah satu upaya dari manajemen untuk mendorong para anggota organisasi mematuhi segala ketentuan yang berlaku (Siagian, 2017). Disiplin merupakan suatu aktivitas yang bertujuan untuk membentuk pengetahuan, memperbaiki dan mengarahkan sikap dan perilaku karyawan agar bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain sesuai aturan yang berlaku. Selain itu, peningkatan kinerja perawat dapat juga di tingkatkan melalui motivasi kerja. Dalam melakukan pelayanan kesehatan khususnya kepada pasien, perawat harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar nantinya dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa disiplin adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Afianto & Utami, 2017; Isvandiari & Al Idris, 2018; Pangarso & Susanti, 2016). Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan (Amalia & Fakhri, 2016; Ekhsan, 2019; Lusri & Siagian, 2017). Hasil yang bertentangan ditemukan oleh Kurniawan & Heryanto (2019) disiplin tidak mempengaruhi kinerja karyawan, selain itu disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian terdahulu menjelaskan adanya hubungan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Namun masih adanya perbedaan hasil serta terbatas yang menguji bagaimana peran motivasi sebagai mediasi hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menginvestgasi pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat dan menguji peran motivasi dalam memediasi hubungan tersebut.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2009). Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah kesadaran seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku, serta bersedia untuk menaatinya. Kesadaran mencerminkan sikap seseorang secara sukarela taat pada aturan dan mengerti tentang tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, karyawan tidak merasa dipaksa untuk mematuhi atau mengerjakan tugasnya. Sedangkan kesediaan mencerminkan karyawan memiliki sikap dan perilaku seseorang untuk mematuhi peraturan baik tertulis atau tidak di perusahaan. Disiplin kerja bisa digunakan sebagai alat antara manajemen dengan karyawan, bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku (Rivai, 2009).

Disiplin kerja bermanfaat untuk mengurangi terjadinya keteledoran atau kesalahan dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja dipengaruhi oleh pemberian kompensasi; pimpinan dalam memberikan keteladanan; peraturan yang jelas dan memiliki kepastian untuk dijadikan pegangan; pimpinan yang tegas dalam menegakkan aturan; kualitas pengawasan; perhatian kepada karyawan; dan

kebiasaan yang mendukung disiplin. Rivai (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik dapat diukur dengan beberapa indikator yang mencakup tingkat kehadiran; ketaatan pada peraturan kerja; standar kerja; tingginya tingkat kewaspadaan; dan bekerja sesuai etika.

Penelitian Afianto & Utami (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Selanjutnya penelitian Pangarso & Susanti (2016); Ekhsan (2019); Isvandiari & Al Idris (2018) mengemukakan hal yang sama bahwa disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan.

H1: Disiplin kerja memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kemauan atau keinginan untuk bekerja dengan baik (Berkhout *et al.*, 2004; Tummers *et al.*, 2002). Menurut Gibson (2000) motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku karyawan. Sementara motivasi kerja menurut Mangkunegara (2009) motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Saydam (2000) menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang dalam bekerja dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang berasal dari dalam diri seseorang seperti tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kematangan pribadi, kebutuhan, kepuasan kerja, kelelahan dan kebosanan. Faktor eksternal yang berasal dari luar diri seseorang seperti kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja, peluang karir, supervisi yang baik, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang jelas.

Mc Clelland (Mangkunegara, 2009), menyatakan bahwa motivasi kerja yang baik dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu motif, yaitu suatu daya penggerak kemauan untuk bekerja; harapan, yaitu kemungkinan dalam mencapai sesuatu; dan insentif, yaitu berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Hasil penelitian Lusri dan Siagian (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, selain itu motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Ekhsan (2019) dan Amalia dan Fakhri (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Penelitian van der Kolk *et al.* (2019) menjelaskan bahwa pengawasan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja, sedangkan Ferrell *et al.* (2016) secara khusus menyatakan bahwa motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja.

H2: Motivasi kerja memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu penelitian terdahulu menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh disiplin kerja sebagaimana penelitian Istiqomah dan Suhartini (2015) dan

Gunawan (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan, motivasi menjadi mediasi hubungan disiplin kerja dengan kinerja.

H3: Motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Perawat

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja karyawan adalah kontribusi yang di berikan karyawan pada perusahaan yang dapat diidentifikasi dari hasil kerja karyawan atau seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi (Mathis & Jackson, 2006). Sementara menurut Abdullah (2014), menyatakan kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang merupakan hasil kerja dibandingkan dengan rencana kerja yang dibuat, dilaksanakan seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian seluruh perawat di RSUD Bangkalan yaitu 72 orang, dan semua diambil sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disusun dengan Skala Likert 5 poin dari skor 1 sampai 5.

Disiplin kerja dioperasional dengan 5 indikator yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja dengan etis. Kinerja dioperasional dengan 5 indikator yaitu kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan dalam bekerja sama. Motivasi kerja dioperasional dengan 3 indikator yaitu motif, harapan dan insentif.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur. Analisis Jalur (*Path Analysis*) merupakan uji statistik menguji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel penelitian. Analisis path menggunakan dua persamaan yaitu persamaan regresi dan persamaan struktural. Analisis regresi di pergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan antar variabel disiplin kerja (X), motivasi (Y1) dan kinerja perawat (Y2), serta di pergunakan untuk melakukan prediksi (Ghozali, 2016).

Persamaan jalurnya (struktural) adalah :

$$Y1 = bX + e1$$

$$Y2 = b1X + b2Y + e2$$

Keterangan :

- Y1 = Motivasi
- b1b2 = Koefisien Regresi
- X = Disiplin Kerja
- Y2 = Kinerja Karyawan/Perawat
- e1 e2 = Error

Hasil

Hasil analisis regresi untuk masing-masing model disajikan pada tabel 1. Berdasarkan uji hipotesis dan analisis jalur pada tabel 1 bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, ditunjukkan dari nilai koefisien *standardized* (β) sebesar 0,319 dengan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dengan demikian H1 diterima.

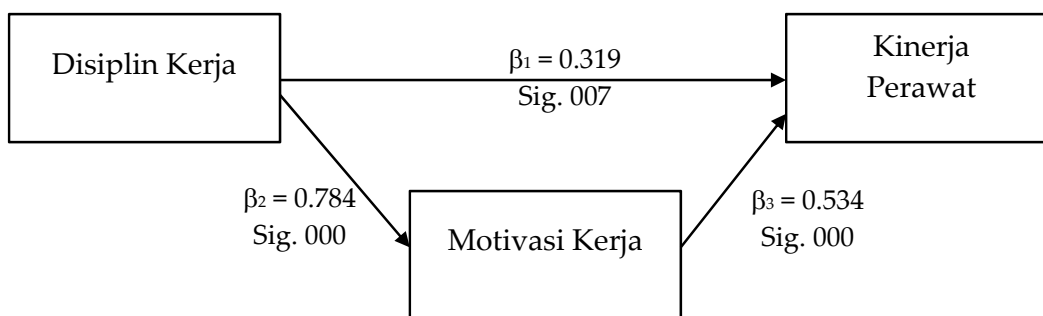
Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Path	Standardized Koefisien	Sig.	Hipotesis
Disiplin → Kinerja	0.319	0,007	H1 diterima
Motivasi → Kinerja	0.534	0.000	H2 diterima
Disiplin → Motivasi Kerja	0.784	0.000	-
Disiplin → Motivasi → Kinerja	0,418	0.000	H3 diterima

Sumber: Data diolah (2020)

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien *standardized* (β) sebesar 0,534 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil $\alpha = 0,05$, dengan demikian H2 diterima. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi perawat pada RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan. Hal ini di tunjukkan oleh nilai koefisien *standardized* β sebesar 0,784 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil $\alpha = 0,05$.

Pengujian pengaruh mediasi (gambar 1) ditemukan bahwa koefisien jalur masing-masing jalur disiplin kerja terhadap motivasi kerja signifikan, demikian pula koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja signifikan, dengan demikian motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap perawat, dengan demikian H3 diterima. Adapun besarnya koefisien *standardized* (β) pengaruh tidak langsung disiplin kerja dengan kinerja dimediasi motivasi kerja adalah 0,419 (0.784×0.534).



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur

Pembahasan

Pengaruh Langsung Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisis menunjukkan H1 diterima, dimana disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja perawat, temuan ini menjelaskan bahwa kinerja perawat dapat dicapai jika perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja para perawat. Perubahan peningkatan disiplin kerja digambarkan melalui ketaatan pada peraturan kerja, kehadiran, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja dengan etis akan kontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat yang dicerminkan melalui aspek sasaran kerja perawat (karyawan) yang meliputi kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan dalam bekerja sama. Disiplin kerja perawat yang tinggi akan berkontribusi dalam peningkatan kinerja perawat di lingkup Rumah Sakit Umum Daerah Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin rumah sakit melaksanakan disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat, sebagaimana dinyatakan oleh Afianto dan Utami (2017); Pangarso dan Susanti (2016); Ekhsan (2019); Isvandiari dan Al Idris (2018) yang mengemukakan bahwa disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Langsung Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan H2 diterima bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi perawat. Hal ini menjelaskan bahwa peningkatan disiplin kerja yang berpengaruh secara positif terhadap peningkatan motivasi kerja perawat. Perubahan peningkatan disiplin kerja digambarkan melalui ketaatan pada peraturan kerja, kehadiran, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja dengan etis berkontribusi terhadap motivasi kerja yang dicerminkan melalui aspek motivasi kerja perawat yang meliputi motif, harapan dan insentif. Dengan demikian, temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja perawat yang baik memiliki

kontribusi yang positif dan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat di lingkup Rumah Sakit Umum Daerah Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi pula, hal ini akan berdampak pada meningkatnya kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Hal tersebut menunjukkan hubungan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja, sebagaimana hasil penelitian Istiqomah dan Suhartini (2015) dan Gunawan (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat

Motivasi sebagai dorongan diri karyawan sebagai respon yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar, akan membangkitkan, mengarahkan dan menentukan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Mc Clelland yang dikutip dalam Mangkunegara (2009) indikator motivasi kerja meliputi motif, harapan dan insentif. Pentingnya mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini didasarkan pada pendapat Robbins (2003) yang menjelaskan bahwa karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi maka kinerjanya akan meningkat, karena karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau bekerja keras. Temuan penelitian ini mencerminkan bahwa tingginya motivasi kerja dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagaimana hasil penelitian Lusri dan Siagian (2017); Ekhsan (2019) dan Amalia dan Fakhri (2016); van der Kolk *et al.* (2019); Ferrell *et al.* (2016) yang semuanya mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerjanya.

Peran Motivasi sebagai Mediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis jalur, dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui motivasi. Perubahan peningkatan disiplin kerja dan motivasi yang dideskripsikan melalui ketaatan pada peraturan kerja, kehadiran, motif dan insentif memiliki efek positif terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dicerminkan melalui pencapaian kualitas, kuantitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan dalam bekerja.

Temuan penelitian menjelaskan bahwa motivasi sebagai mediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan motivasi kerja, selanjutnya motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Istiqomah dan Suhartini (2015) dan Gunawan (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan, motivasi menjadi mediasi hubungan disiplin kerja dengan kinerja.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Disiplin kerja juga memiliki efek positif terhadap peningkatan motivasi kerja perawat. Selanjutnya motivasi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat. Jadi disiplin kerja menjadi mediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat. Meningkatnya disiplin kerja akan menyebabkan peningkatan motivasi, dan berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan hanya dilakukan pada satu rumah sakit, sehingga memiliki tingkat generalisasi yang rendah, disarankan pada penelitian yang akan datang untuk meneliti pada beberapa instansi atau organisasi. Selain itu sesuai dengan teori motivasi bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, peneliti berikutnya bisa menguji peran kepuasan kerja sebagai mediasi dari peran motivasi terhadap kinerja.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(6), 58–67.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- As'ad, M. (2002). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Berkhout, A. J. M. B., Boumans, N. P. G., Van Breukelen, G. P. J., Abu-Saad, H. H., & Nijhuis, F. J. N. (2004). Resident-oriented care in nursing homes: effects on nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 45(6), 621–632.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Ferrell, B., Phillips, M. M., & Barbera, J. (2016). Connecting achievement motivation to performance in general chemistry. *Chemistry Education Research and Practice*, 17(4), 1054–1066.
- Gibson, J. L. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Gunawan, D. (2013). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 36–45.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89–97.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Kurniawan, H., & Heryanto, H. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88–101.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, L. R., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia (Human resource management)*. Jakarta, Salemba Empat.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 9(2).
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Tambunan, J. F., Taufiqurrahman, T., & Musfar, T. F. (2017). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 193–207.
- Tummers, G. E. R., van Merode, G. G., & Landeweerd, J. A. (2002). The diversity of work: differences, similarities and relationships concerning characteristics of the organisation, the work and psychological work reactions in intensive care and non-intensive care nursing. *International Journal of Nursing Studies*, 39(8), 841–855.
- van der Kolk, B., van Veen-Dirks, P. M. G., & ter Bogt, H. J. (2019). The impact of management control on employee motivation and performance in the public sector. *European Accounting Review*, 28(5), 901–928.