
HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS WAWOLESEA KABUPATEN KONAWE

Rati Reski Aulia¹, Abdul Azis Harun², Muhamad Asrul³, Hasrima⁴

^{1,2} Program Studi S1 Keperawatan STIKes Karya Kesehatan

Koresponding Author

Rati Reski Aulia

Keperawatan Manajemen, STIKes Karya Kesehatan

Email: ratireskiaulia@gmail.com

Kata Kunci : Disiplin, Kinerja Perawat, Motivasi Kerja

Keywords : Discipline, Nurse Performance, Work Motivation,

Abstrak. Kinerja tenaga kesehatan berfungsi sebagai tolak ukur pelayanan kesehatan sehingga perlu untuk mengkaji tentang kinerja guna mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien yang sehat maupun sakit. Penurunan kinerja tenaga kesehatan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama adalah faktor disiplin dan motivasi kerja dari tenaga kesehatan itu sendiri. Tujuan diketahuinya hubungan disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wawolesea. Jenis penelitian yang digunakan adalah analitik korelasi dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional Study*. Sampel sebanyak 39 tenaga kesehatan. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Variabel yang diteliti terdiri dari variabel terikat yaitu kinerja tenaga kesehatan dan variabel bebas yaitu disiplin dan motivasi kerja. Analisis yang digunakan adalah *spearman's rho*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan disiplin dengan tingkat korelasi sedang ($\rho=0,001$; $r=0,514$) dan motivasi kerja dengan tingkat korelasi sedang ($\rho=0,002$; $r=0,509$) dengan kinerja tenaga kesehatan. Simpulan pada penelitian ini yaitu ada hubungan antara disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Disarankan kepada pihak puskesmas agar meningkatkan strategi dasar sehingga kinerja tenaga kesehatan lebih baik lagi.

Abstract. The performance of health workers serves as a benchmark for health services, it is necessary to review the performance in order to maintain and even improve the quality of health services provided to patients who are healthy or sick. The decline in the performance of health workers can be influenced by several factors, especially the factors of discipline and work motivation of health worker themselves. The purpose of knowing the relationship of discipline and work motivation with the performance of health workers in Puskesmas Wawolesea. The type of research used is correlation analytic using the *Cross Sectional Study* approach. A sample of 39 health workers. The sampling technique uses *total sampling* technique. The variables studied consisted of the dependent variable, namely the performance of health workers and the independent variable, namely discipline and work motivation. The analysis used is *Spearman's rho*. The results showed that there was a disciplinary relationship with a moderate level of correlation ($\rho=0,002$; $r=0,488$) and work motivation with a moderate level of correlation ($\rho=0,001$; $r=0,503$) with the performance of health workers. The conclusion of this study is that there is a relationship between discipline and work

motivation with the performance of health workers. It is recommended for health workers to improve the basic strategy so that the performance of health workers is even better.

Pendahuluan

Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai melalui hasil kerja seseorang ataupun sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (1).

Kinerja tenaga kesehatan berfungsi merupakan tolak ukur pelayanan kesehatan maka perlu untuk mengkaji tentang kinerja guna mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien yang sehat maupun sakit (2).

Penurunan kinerja tenaga kesehatan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama adalah faktor motivasi kerja dari perawat itu sendiri. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi atas dua faktor antara lain faktor diri sendiri (internal) meliputi: kepuasan dalam bekerja, penghargaan pribadi atau pengakuan, pekerjaan yang menantang, keinginan berprestasi, keinginan maju, dan keinginan untuk menikmati pekerjaan. Sedangkan faktor lingkungan (eksternal), meliputi: hubungan dengan teman sejawat, suasana kerja, dan jaminan kerja. Maka bila hal tersebut kurang optimal dapat berdampak terhadap prestasi kerja (kinerja) yang akibatnya pada kepuasan kerja dan kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan yang telah diterimanya (3).

Ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan kesehatan merupakan tanggung jawab dari kinerja petugas kesehatan itu sendiri yang di dalamnya menyangkut perencanaan kesehatan, yakni identifikasi masalah, penetapan prioritas masalah kesehatan, menetapkan tujuan, rencana kerja atau rumusan kegiatan, menetapkan sasaran, susunan organisasi, rencana kegiatan, dan evaluasi. 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 dimata masyarakat (4).

Jumlah tenaga kesehatan yang mempunyai status Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada tahun 2016 yaitu sebanyak 18 orang. Pada tahun 2017 berjumlah 23 orang dan tahun 2018 yaitu sebanyak 26 orang sedangkan pada tahun 2019 dari bulan Januari-Maret yaitu sebanyak 36 orang (5).

Studi pendahuluan yang dilakukan wawancara awal pada 4 orang tenaga kesehatan mengatakan bahwa 2 orang mengatakan bahwa seringkali mereka datang tidak tepat waktu (terlambat) dari waktu yang telah ditentukan yaitu 07.15 WITA dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan yaitu 02.00 WITA disebabkan oleh pekerjaan rumah sedangkan 2 orang lainnya mengatakan bahwa mereka termotivasi untuk bekerja karena kondisi kerja dan pemimpin yang bersahabat serta insentif yang diberikan tepat waktu (6).

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wawolesea.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah analitik korelasi dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional Study*. Sampel sebanyak 39 tenaga kesehatan. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Variabel yang diteliti terdiri dari variabel terikat yaitu kinerja tenaga kesehatan dan variabel bebas yaitu disiplin dan motivasi kerja. Analisis yang digunakan adalah *Spearman's Rho*.

Hasil Dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Distribusi Karakteristik Responden

Distribusi frekuensi responden berdasarkan karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Karakteristik Responden	mean±SD	n (%)
Umur	30,19±4,810	
25-32 tahun		27 (75)
33-45 tahun		9 (25)
Jenis Kelamin		
Laki-laki		8 (22,2)
Perempuan		28 (77,8)
Lama Kerja	5,75±2,781	
≥5 tahun		16 (44,4)
<5 tahun		20 (55,6)

Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata umur responden 30,19±4,810 yang didominasi oleh responden yang berumur 25-32 tahun sebanyak 27 orang (75%), jenis kelamin didominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang (77,8%) dan lama rata-rata lama kerja responden 5,75±2,781 yang didominasi <5 tahun sebanyak 20 orang (55,6%).

2. Distribusi Variabel Penelitian

A. Analisis Univariat

Distribusi frekuensi responden berdasarkan variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Variabel Penelitian	mean±SD	n (%)
Kinerja Tenaga Kesehatan	32,19±8,789	
Baik		19 (52,8)
Kurang		17 (47,2)
Disiplin	24,81±8,074	
Disiplin		21 (58,3)
Tidak disiplin		15 (41,7)
Motivasi Kerja	33,06±9,390	
Baik		22 (61,1)
Kurang		14 (38,9)

Sumber : data primer, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden tentang kinerja tenaga kesehatan yaitu 32,19±8,789 yang didominasi oleh kinerja yang baik sebanyak 19 orang (52,8%), rata-rata jawaban responden tentang disiplin yaitu 24,81±8,074 yang didominasi oleh responden yang disiplin sebanyak 21 orang

(58,3%) sedangkan rata-rata jawaban responden tentang motivasi kerja yaitu 33,06±9,390 yang didominasi oleh responden yang mempunyai motivasi kerja yang baik sebanyak 22 orang (61,1%).

B. Analisis Bivariat

1. Hubungan antara Disiplin dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wawolesea Kabupaten Konawe

	Skor disiplin
Skor kinerja tenaga kesehatan	$r = 0,514^{**}$ $\rho = 001$ $n = 36$

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji *spearman*, diperoleh nilai signifikan ρ value sebesar 0,001 (<0,05) yang berarti bahwa H_1 diterima yaitu ada hubungan antara disiplin dengan kinerja tenaga kesehatan dengan nilai kekuatan hubungan (r) menunjukkan korelasi sedang sebesar 0,514 ($r = 0,40 - 0,599$).

2. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wawolesea Kabupaten Konawe

	Skor Motivasi Kerja
Skor Kinerja Tenaga Kesehatan	$r = 0,509^{**}$ $\rho = 0,002$ $n = 36$

Hasil uji korelasi *spearman*

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji *spearman*, diperoleh nilai signifikan ρ value sebesar 0,002 (<0,05) yang berarti bahwa H_1 diterima yaitu ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan dengan nilai kekuatan hubungan (r) menunjukkan korelasi sedang sebesar 0,509 ($r = 0,40 - 0,599$).

B. Pembahasan

1. Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wawolesea

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan yang baik sebanyak 19 orang (52,8%) disebabkan oleh responden selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti, mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan, menyelesaikan pekerjaan dengan

tepat waktu, masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya dan responden diberikan kewenangan melakukan pelayanan kesehatan sedangkan kinerja tenaga kesehatan yang kurang sebanyak 17 orang (47,2%) disebabkan oleh jarang menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, tidak menetapkan target dalam bekerja, kadang-kadang melaksanakan pelayanan kesehatan berdasarkan prosedur serta kualitas dan kuantitas kerja tidak seimbang.

Penelitian yang dilakukan oleh Nikmatul (2013) menunjukkan bahwa hasil pengukuran kinerja terhadap 37 petugas kesehatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Tugurejo Semarang, didapatkan 70,3 % (26 orang) bahwa petugas kesehatan yang diwawancarai memiliki kinerja yang tinggi. Tingginya kinerja dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan yang semuanya DIII dan S1 sehingga ilmu yang diperoleh sudah dapat dipraktekkan dalam melakukan tindakan dan adanya pengalaman kerja karena dari hasil wawancara terhadap 37 petugas kesehatan, mereka memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Masa kerja berkaitan erat dengan pengalaman yang didapat selama menjalankan tugas, karena makin lama masa kerja seseorang, kecakapan akan semakin baik karena sudah dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaannya (7).

Kinerja tenaga kesehatan adalah aktivitas tenaga kesehatan dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Kinerja tenaga kesehatan sebenarnya sama dengan prestasi kerja diperusahaan. Tenaga kesehatan ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika tenaga kesehatan diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi (8).

Asumsi peneliti pada hasil penelitian ini yaitu kinerja tenaga kesehatan di puskesmas di pengaruhi oleh pendidikan, pengetahuan, pengalaman kerja yang lama dan penghargaan atasan kepada bawahan akan membuat kinerja responden menjadi baik

2. Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wawolesea

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang disiplin sebanyak 21 orang (58,3%) disebabkan oleh responden bekerja terus-menerus selama waktu yang telah ditentukan, bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan dan instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang sedang melanggar peraturan sedangkan responden yang tidak disiplin sebanyak 15 orang (41,7%) disebabkan oleh kadang-kadang responden datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, tidak memberi tahu terlebih dahulu jika absen bekerja dan kadang-kadang meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Andrhi (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja dengan tujuan memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerjasama dan motivasi kerja yang lebih baik. Kedisiplinan kerja dapat dilakukan dengan cara mengadakan pembinaan terhadap karyawan, melaksanakan pengawasan yang baik dan rutin untuk mengoreksi apabila terjadi kekeliruan, di samping memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapai sehingga akan semakin meningkatkan nilai diri para karyawan itu sendiri dan meningkatkan kinerja karyawan (9).

Disiplin kerja yang tinggi maka seorang individu yang mempunyai produktifitas yang tinggi. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu instansi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat meningkatkan kinerja pegawai (10).

Asumsi peneliti pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tenaga kesehatan dapat dilihat dari kesungguhan dan

ketepatan melakukan sebuah tugas, ketepatan waktu datang dan pulang kerja serta mempunyai hubungan baik dengan sesama pegawai di puskesmas.

3. Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wawolesea

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja responden yang baik sebanyak 22 orang (61,1%) disebabkan oleh responden sering dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam pengambilan keputusan, mendapatkan jaminan kesehatan dan diberikan insentif dalam melaksanakan proses pelayanan kesehatan dengan lebih baik sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja yang kurang sebanyak 14 orang (38,9%) disebabkan oleh jarang dilibatkan dalam pertemuan atau rapat pengambilan keputusan, kurang terpenuhi kebutuhan dasar dan kadang-kadang mendapatkan insentif sewaktu melaksanakan tugas atau perintah atasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Andrhi (2012) menunjukkan bahwa pemberian motivasi kepada seseorang bawahan merupakan salah satu yang penting karena dengan pemberian motivasi seorang bawahan dapat bekerja lebih baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh sebuah instansi. Kebutuhan pegawai semakin meningkat, sehingga menjadi dorongan untuk memenuhinya kebutuhan tersebut. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi mempengaruhi perilaku dan sikap pegawai yaitu merasa tetap bersama atau bekerja lebih produktif. Pemberian motivasi dapat menyebabkan pegawai mengurangi upaya mereka untuk mencari pekerjaan alternatif (10).

4. Hubungan antara Disiplin dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wawolesea

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai uji korelasi dengan menggunakan uji *spearman* diperoleh nilai p value sebesar 0,001 ($<0,05$) berarti bahwa ada hubungan antara disiplin dengan kinerja tenaga kesehatan. Disamping itu, diperoleh nilai $r = 0,514$ ($r = 0,40 - 0,599$) yang menunjukkan tingkat hubungan korelasi antara disiplin dengan kinerja tenaga kesehatan adalah sedang. Hal ini disebabkan oleh bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan, datang dan pulang kerja

sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi dan tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang disiplin dan memiliki kinerja tenaga kesehatan yang baik disebabkan oleh tenaga kesehatan bekerja selama waktu yang telah ditentukan, bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan, datang ke puskesmas lebih awal dan pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan serta tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja sedangkan tenaga kesehatan yang tidak disiplin dan memiliki kinerja yang kurang disebabkan oleh dalam melakukan tugas, kadang tidak memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh puskesmas dan tidak mendapatkan sanksi yang tegas jika melanggar peraturan serta tidak meminta izin jika tidak hadir (absen kerja) di puskesmas

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dan Abdul Waris (2015) menemukan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dibuktikan dengan hasil analisis regresinya sebesar 0,000. Seorang pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan lebih produktif karena tanggung jawab dan semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugasnya akan dilaksanakan semaksimal mungkin (11).

Penelitian ini juga sesuai dengan teori bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan sebagai penghubung untuk saling berkomunikasi agar tercipta perilaku yang baik serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan tingkat kesadaran dan kesediaan pegawai dalam mematuhi segala peraturan meningkatkan kinerja. Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin adalah taat dan tertib terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis misalnya etika (12).

Asumsi peneliti pada penelitian ini adalah setiap tenaga kesehatan memiliki kedisiplinan yang tinggi karena puskesmas Wawolesea selalu menciptakan keharmonisan kepada setiap tenaga kesehatan dan memberlakukan peraturan yang harus dipatuhi seperti datang tepat waktu pada pagi hari dan pulang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh puskesmas. Jika tenaga kesehatan tidak disiplin, makan pimpinan dengan tegas akan menghukum sesuai sanksi

yang telah ditetapkan. Hal tersebut dapat membuat tenaga kesehatan lebih disiplin lagi dalam melakukan tugas.

5. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wawolesea Kabupaten Konawe

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai uji korelasi dengan menggunakan uji *spearman* diperoleh nilai *p value* sebesar 0,002 (<0,05) berarti bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan tenaga kesehatan. Disamping itu, diperoleh nilai $r = 0,509$ ($r = 0,40 - 0,599$) yang menunjukkan nilai kekuatan hubungan adalah korelasi sedang. Hal ini disebabkan oleh mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik, merasa puas atas insentif yang diberikan, merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dan pemberian insentif secara adil sesuai dengan prestasi kerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki motivasi kerja yang baik dan memiliki kinerja yang baik disebabkan oleh tenaga kesehatan selalu mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik, merasa tenang pada saat bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan, bekerja keras agar cepat naik pangkat dan mendapatkan insentif sedangkan tenaga kesehatan yang memiliki motivasi kerja yang baik tetapi memiliki kinerja yang kurang disebabkan oleh tidak dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan, tidak mendapatkan insentif sewaktu melaksanakan tugas atas perintah atasan dan merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar telah terpenuhi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursadin (2012) yang menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja bidan di Rumah Sakit Daerah Ibu dan Anak Sitti Fatimah Makassar. Sebagian besar responden yang ditunjang dengan motivasi yang baik sehingga kinerjanya menjadi baik. Petugas kesehatan akan termotivasi sehingga petugas kesehatan lebih giat dalam bekerja. Petugas kesehatan yang mendapatkan pengakuan dari rekan kerja ataupun atasannya dengan sendirinya akan mendapatkan kepuasan atas prestasinya selama ini sehingga petugas

kesehatan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas (13).

Hal ini sesuai dengan teori bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi (14).

Asumsi peneliti pada penelitian ini adalah para tenaga kesehatan akan melakukan pekerjaannya dengan baik apabila mempunyai motivasi yang positif. Untuk meningkatkan motivasi para tenaga kesehatan, maka pihak puskesmas memberikan penghargaan kepada tenaga kesehatan dalam bentuk dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan serta penambahan/kenaikan gaji dan diberikan insentif secara adil sesuai dengan prestasi kerja sehingga memotivasi tenaga kesehatan dalam melaksanakan proses pelayanan kesehatan dengan baik.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Peneliti tidak diberi kebebasan untuk mengkaji secara spesifik hanya sebatas melakukan wawancara terkait variabel yang terkait
2. Pengisian kuesioner dilakukan ketika responden mempunyai waktu luang yang disebabkan oleh pekerjaan responden di puskesmas.

Simpulan Dan Saran

Simpulan pada penelitian ini yaitu ada hubungan antara disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Disarankan kepada pihak puskesmas agar meningkatkan strategi dasar sehingga kinerja tenaga kesehatan lebih baik lagi.

Daftar Rujukan

1. Suyadi. (2010). Psikologi Belajar. Yogyakarta : PEDAGOGIA,2010
2. Abdullah, Hamzah & Mulyono (2013). Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. Jurnal AKK, 2013: 2 (I), 18-26

3. Mangkunegara, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2014
4. Alamsyah, D. (2011). Manajemen Pelayanan Kesehatan. Nuha Medika; Yogyakarta, 2011
5. Puskesmas Wawolesea (2018). Data Sekunder
6. Puskesmas Wawolesea (2019). Data Primer
7. Fitri, Nikmatul. KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) TUGUREJO SEMARANG. 2013
8. Faizin, Achmad dan Winarsih. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSU Pandan Arang Kabupaten Boyolali. Jurnal Berita Ilmu Keperawatan ISSN 1979 –2697. Vol 1 (No. 3). 2013
9. Andrhi, Wijayanti DW. KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . DAYA ANUGERAH SEMESTA SEMARANG. 2012
10. Handoko, TH. (2010). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF
11. Mangkunegara, Anwar P. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015
12. Sudarmanto. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012
13. Nursadin, Afriana Amelia. Hubungan motivasi dengan kinerja bidan di Rumah Sakit Daerah Ibu dan Anak Sitti Fatimah Makassar (Skripsi), Universitas Hasanuddin Makassar, 2012
14. Ilyas, Y., Kinerja (Teori, Penilaian dan Penelitian), Cetakan pertama, Jakarta, FKM UI, 2001