

Original Artikel *)

**Hubungan Reward dan Punishment Dengan Disiplin Kerja
Pada Perawat di Rumah Sakit***(Relationship between Reward and Punishment with Work Discipline for Nurses in Hospital)*Purwanti¹¹RSUD Leuwiliang

Email corresponden: purwantisuparno1979@gmail.com

Abstract

Introduction: Discipline is something that must be carried out by every organization because without the support of good nurse work discipline, it is difficult for companies to realize their goals. Discipline brings great benefits to nurses themselves and their workplaces. Discipline is very useful for nurses and effort to develop their abilities, both general and technical skills. Discipline is also very useful for improving the skills and abilities of nurses to support changes in the attitudes of nurses based on motivation to excel in an organization. Nurses can achieve effective performance if the organization or company pays attention to several other things outside of work discipline, namely rewards and punishments.

Methods: This study used a quantitative research design with a cross-sectional method, with the population in this study being all nurses who were civil servants and served in the inpatient room totaling 52 people. Samples were taken using a total sampling technique where the entire population of nurses who had met the inclusion criteria was used as research samples.

Results: It is known that out of 52 nurses, 42.3% feel they do not get rewarded, 23.1% of these nurses have low work discipline and 19.2% of them still have high work discipline. Based on the analysis results obtained p-value (0.000) below the value of (0.05), then H₀ is rejected, which means that there is a significant relationship between reward and nurse work discipline. Next out of 52 nurses, 30.8% of them had received punishment, 17.3% of these nurses had low work discipline and 13.5% still had high work discipline. From the results of the analysis, the p-value (0.001) is below the value of (0.05), and then H₀ is rejected. This means that there is a significant relationship between punishment and the work discipline of nurses.

Discussion: Based on the results of the chi-square test, the p-value is less than 0.00 on both variables, which means that it can be concluded that there is a significant relationship between reward and nurse work discipline and punishment and nurse work discipline. In other words, the reward and punishment given to the nurse will affect the work discipline of the nurse.

Keywords: relationship, reward, punishment, discipline.

Artikel

Disubmit (Received) : 15 Maret 2022

Diterima (Accepted) : 24 Maret 2022

Diterbitkan (Published) : 24 Maret 2022

Copyright: © 2021 by the authors. License DPOAJ, Jakarta, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Pendahuluan

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dengan manajemen disiplin kerja dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang mendukung perusahaan tersebut, baik pada tingkat top, middle, maupun lower dalam pengelolaan suatu perusahaan.⁸

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Apabila orang-orang tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dipengaruhi oleh motivasi mereka, maka perusahaan akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat.⁸

Kedisiplinan pada dasarnya merupakan suatu hal yang harus dijalankan setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja perawat yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan sangat berguna untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para perawat guna menunjang perubahan sikap para perawat yang berdasarkan motivasi untuk berprestasi di dalam suatu organisasi. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.¹

Kedisiplinan membawa manfaat yang besar bagi perawat itu sendiri maupun perusahaan. Bagi perawat kedisiplinan sangat bermanfaat dalam usaha mengembangkan kemampuan dirinya baik yang bersifat umum maupun keterampilan yang bersifat teknis. Di lain pihak, bagi perusahaan program ini dapat meningkatkan prestasi kerja perawat perusahaan tersebut. Kedisiplinan yang telah dijalankan, diharapkan akan mampu memberikan sikap mental perawat ke arah tindakan yang positif dan merupakan landasan pokok dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja perawat dalam perusahaan. Kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, akan membawa dampak yang sama terhadap para tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kemajuan perusahaan harus tetap menjadi tujuan utama dari setiap tenaga kerja mulai dari tingkat pimpinan sampai dengan tenaga kerja yang terendah.⁹

Perawat dapat mencapai kinerja efektif jika organisasi atau perusahaan memperhatikan beberapa hal lain diluar disiplin kerja, yaitu reward dan punishment. Reward atau penghargaan merupakan segala sesuatu yang diterima para perawat atau pegawai dari organisasi kerjanya, sebagai penghargaan dan balas jasa untuk kerja mereka.⁸

Menurut Mangkunegara menjelaskan punishment atau sanksi dan hukuman dalam suatu organisasi kerja merupakan ancaman yang bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggarnya.¹¹

Setiap perawat memiliki tujuan yang berbeda-beda dalam bekerja, sebagian perawat bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi dan ada juga yang bekerja karena suka dengan pekerjaan tertentu, bahkan ada juga perawat yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja. Oleh karena itu ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap perawat akan memiliki moral dan disiplin kerja tinggi.⁵

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang peneliti lakukan di RSUD Leuwiliang, prosedur pemberian reward/penghargaan pegawai dilakukan melalui 2 (dua) cara yaitu dengan cara pemberian penghargaan diberikan setiap tahunnya berdasarkan evaluasi penilaian kinerja dengan melihat integritas, kedisiplinan pegawai, kerja sama dan realisasi target pekerjaan pegawai pada sasaran kinerja pegawai (SKP). Penilaian dilakukan oleh atasan langsung dan diketahui oleh pimpinan. Bentuk punishment/sanksi berupa tindakan hukuman disiplin yang diberikan kepada

pegawai karena tidak disiplin terhadap ketentuan jam kerja dan melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan melalui surat keputusan direktur.

Perawat dapat mencapai kinerja efektif jika organisasi atau perusahaan memperhatikan beberapa hal lain diluar disiplin kerja, yaitu reward dan punishment. Reward atau penghargaan merupakan segala sesuatu yang diterima para perawat atau pegawai dari organisasi kerjanya, sebagai penghargaan dan balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan punishment atau sanksi dan hukuman dalam suatu organisasi kerja merupakan ancaman yang bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggarnya. Setiap perawat memiliki tujuan yang berbeda-beda dalam bekerja, sebagian perawat bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi dan ada juga yang bekerja karena suka dengan pekerjaan tertentu. Oleh karena itu dibutuhkan teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap perawat akan memiliki moral dan disiplin kerja tinggi melalui reward dan punishment.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode *cross sectional*. Desain penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang dilakukan dengan cara menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian, serta memenuhi kaidah keilmuan, kongkrit, terukur dan objektif, sistematis dan rasional dengan hasil data yang diperoleh berupa angka-angka. Desain *cross sectional* merupakan metode penelitian yang tujuannya mengetahui hubungan antara faktor risiko (independen) dengan akibat (dependen) melalui cara pengumpulan data dilakukan dalam rentang waktu yang sama.¹² Dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berstatus sebagai PNS dan bertugas di ruang rawat inap yang berjumlah 52 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik total sampling dimana seluruh populasi perawat yang telah memenuhi kriteria inklusi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Hasil

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan analisis univariat distribusi frekuensi dan analisis bivariat.

Analisa Univariat

Analisis bertujuan untuk mendapatkan gambaran distribusi frekuensi dan proporsi dari masing-masing variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja, reward, punishment, seperti terlihat pada tabel-tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap

No	Disiplin Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Rendah	13	25
2	Tinggi	39	75
	Total	52	100,0

Sumber : output SPSS Versi 18

Tabel.1 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki disiplin kerja tinggi yaitu berjumlah 39 (75%) dibandingkan dengan perawat yang memiliki disiplin kerja rendah berjumlah 13 (25 %).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Reward Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap

No	Reward	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Kurang	22	42,3
2	Baik	30	57,7
	Total	52	100,0

Sumber : output SPSS Versi 18

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasakan reward kerja yang baik yaitu berjumlah 30 (57,7%) dibandingkan dengan perawat yang merasa reward kerja yang kurang berjumlah 22 (42,3%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Punishment Perawat di Ruang Rawat Inap

No	Punishment	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Mendapat Punishment	16	30,8
2	Tidak Mendapat Punishment	36	69,2
	Total	60	100,0

Sumber : output SPSS Versi 18

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat tidak pernah mendapatkan punishment yaitu berjumlah 36 (69,2%) dibandingkan dengan perawat yang pernah mendapatkan punishment berjumlah 16 (30,8%).

Analisa Bivariat

Analisis bertujuan untuk untuk menganalisis hubungan variabel independen dan variabel dependen sehingga dapat diketahui maknanya secara statistic. Analisis bivariat di persentasikan dengan tabel-tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hubungan Reward Kerja dengan Disiplin Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap

Reward	Disiplin Kerja						P Value	OR
	Rendah		Tinggi		Total			
	F	%	F	%	F	%		
Kurang	12	23,1	10	19,2	22	42,3	0,000	34,800
Baik	1	1,9	29	55,8	30	57,7		
Jumlah	13	25	39	75	52	100,0		

Sumber : output SPSS Versi 18

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 52 perawat, 22 (42,3%) perawat merasa kurang mendapatkan reward, dimana 12 (23,1%) diantaranya memiliki disiplin kerja rendah dan 10 (19,2%) lainnya tetap memiliki disiplin kerja yang tinggi. Kemudian dari 30 (57,7%) perawat yang merasa reward kerja itu baik, terdapat 1 (1,9%) perawat yang memiliki disiplin kerja rendah dan sebanyak 29 (55,8%) perawat lainnya memiliki disiplin kerja tinggi. Dari hasil analisis diperoleh nilai p-value (0.000) dan juga nilai OR sebesar 34,800.

Tabel 5. Hubungan Punishment Kerja dengan Disiplin Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap

Punishment	Disiplin Kerja						P Value	OR
	Rendah		Tinggi		Total			
	F	%	F	%	F	%		
Mendapatkan Punishment	9	17,3	7	13,5	16	30,8	0,001	10,286
Tidak Mendapatkan Punishment	4	7,7	32	61,5	36	69,2		
Jumlah	13	25	39	75	52	100,0		

Sumber : output SPSS Versi 18

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 52 perawat, 16 (30,8%) perawat pernah mendapatkan punishment, dimana 9 (17,3%) diantaranya memiliki disiplin kerja rendah dan 7 (13,5%) lainnya tetap memiliki disiplin kerja yang tinggi. Kemudian dari 36 (69,2%) perawat yang tidak pernah mendapatkan punishment, terdapat 4 (7,7%) perawat yang memiliki disiplin kerja rendah dan sebanyak 32 (61,5%) perawat lainnya memiliki disiplin kerja tinggi. Dari hasil analisis diperoleh nilai p-value (0.001) dan juga nilai OR sebesar 10,286.

Pembahasan

Analisa Univariat

Disiplin kerja

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki disiplin kerja tinggi yaitu berjumlah 39 (75%) dibandingkan dengan perawat yang memiliki disiplin kerja rendah berjumlah 13 (25 %). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, perawat, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seseorang manajer di katakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.⁹

Reward

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasakan reward kerja yang baik yaitu berjumlah 30 (57,7%) dibandingkan dengan perawat yang merasa reward kerja yang kurang berjumlah 22 (42,3%). Reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk perawat sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh perawat melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan.¹³ Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para perawat guna mencapai keunggulan yang kompetitif.¹⁰

Punishment

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat tidak pernah mendapatkan punishment yaitu berjumlah 36 (69,2%) dibandingkan dengan perawat yang pernah mendapatkan punishment berjumlah 16 (30,8%). Salah satu peran penting dari punishment adalah untuk memelihara kedisiplinan perawat. Punishment diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik perawat supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian punishment akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian punishment yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi perawat.⁹

Analisa Bivariat

Hubungan Reward dengan Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa dari 52 perawat, 22 (42,3%) perawat merasa kurang mendapatkan reward, dimana 12 (23,1%) diantaranya memiliki disiplin kerja rendah dan 10 (19,2%) lainnya tetap memiliki disiplin kerja yang tinggi. Kemudian dari 30 (57,7%) perawat yang merasa reward kerja itu baik, terdapat 1 (1,9%) perawat yang memiliki disiplin kerja rendah dan sebanyak 29 (55,8%) perawat lainnya memiliki disiplin kerja tinggi. Dari hasil analisis diperoleh nilai p-value (0.00) dan juga nilai OR sebesar 34,800, artinya perawat yang pernah ataupun mengetahui adanya reward dalam suatu perusahaan atau organisasi akan berdampak baik dalam hal disiplin kerja tinggi dan perawat yang tidak mengetahui ataupun tidak pernah merasakan mendapatkan reward maka akan berdampak 33 kali lebih berpeluang untuk lemahnya atau rendahnya disiplin kerja. Dengan nilai p-value (0.000) dibawah nilai α (0.05), maka H_0 ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara reward dengan disiplin kerja perawat.

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Arif Sujatmiko, et.al (2020) yang berjudul *Hubungan Reward Dan Punishment Dengan Disiplin Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang*. Kesimpulan yang dapat ditarik pada penelitian ini bahwa dari 48 orang responden pada perawat bagian kantor di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam yang tidak pernah mendapatkan reward selama bekerja sebanyak 7 orang (14,6%), dan perawat yang pernah mendapatkan reward selama bekerja sebanyak 41 orang (85,4%); Yang tidak pernah mendapatkan punishment selama bekerja sebanyak 44 orang (91,7%), dan perawat yang pernah mendapatkan punishment selama bekerja sebanyak 4 orang (8,3%). Ada hubungan yang signifikan antara reward (nilai $p=0,022$) dan punishment (nilai $p=0,036$) dengan disiplin kerja pada perawat bagian kantor Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Tahun 2020.

Berdasarkan hasil yang didapat dan penelitian lain yang telah dilakukan maka menurut pendapat peneliti disiplin kerja berbanding lurus dengan penghargaan atau reward yang diterapkan, semakin baik penghargaan yang di terapkan dalam suatu aturan maka akan memicu gairah untuk menjunjung tinggi nilai disiplin dalam aturan kerja.

Hubungan Punishment dengan Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa dari 52 perawat, 16 (30,8%) perawat pernah mendapatkan punishment, dimana 9 (17,3%) diantaranya memiliki disiplin kerja rendah dan 7 (13,5%) lainnya tetap memiliki disiplin kerja yang tinggi. Kemudian dari 36 (69,2%) perawat yang tidak pernah mendapatkan punishment, terdapat 4 (7,7%) perawat yang memiliki disiplin kerja rendah dan sebanyak 32 (61,5%) perawat lainnya memiliki disiplin kerja tinggi. Dari hasil analisis diperoleh nilai p-value (0.001) dibawah nilai α (0.05), maka H_0 ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan punishment dengan disiplin kerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aldila (2019) yang berjudul *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Blud Non Pns Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2019*. Hasil penelitian ini adalah pegawai yang mempunyai reward yang baik sebanyak 41 responden (56,9 %), sedangkan pegawai yang mempunyai reward yang kurang baik sebanyak 31 responden (43,1 %). Untuk pegawai yang mempunyai punishment yang baik sebanyak 42 responden (58,3 %), sedangkan pegawai yang mempunyai punishment yang kurang baik sebanyak 30 responden (41,7%). Dan pegawai yang mempunyai disiplin kerja tinggi sebanyak 53 responden (73,6%), sedangkan pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang rendah sebanyak 19 responden (26,4%). Berdasarkan Uji Regresi Logistic untuk variabel reward didapatkan nilai p value 0,045, sedangkan untuk variabel punishment didapatkan nilai p value 0,032 artinya nilai p value lebih kecil dari α 0,05 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara reward dan punishment terhadap disiplin kerja pegawai BLUD Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.

Berdasarkan hasil yang didapat dan penelitian lain yang telah dilakukan maka menurut pendapat peneliti pemberian punishment yang sesuai dan tepat sasaran dapat mempengaruhi disiplin

perawat. Karena semakin keras dan tegas punishment yang diberikan terhadap suatu pelanggaran akan memicu keinginan petugas untuk mentaati peraturan dan menjunjung tinggi nilai disiplin dalam aturan kerja

Penelitian ini telah melalui uji etik yang dilakukan melalui Komisi Etik dan Publikasi Ilmiah Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju dan telah dinyatakan lulus dengan surat keputusan nomor 1752/S.ket/Ka-Dept/RE/STIKIM/VIII/2021.

Makna Singkatan (Abbreviations)

SDM : Sumber Daya Manusia

SKP : Sasaran Kinerja Pegawai

Konflik Kepentingan

Penelitian ini adalah penelitian independen yang tidak terkait dan tidak memiliki konflik kepentingan dengan individu dan juga organisasi manapun.

Pendanaan

Sumber dana yang digunakan dalam penelitian ini sepenuhnya bersumber dari dana pribadi peneliti.

Kontribusi Penulis

Penelitian ini dilakukan oleh Purwanti sebagai author.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penelitian ini dengan baik dan sesuai harapan.

References

1. Saputra, Dicky., dkk. 2017. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Perawat. Tentang Klasifikasi Rumah Sakit.
2. Aldila. 2019. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Blud Non Pns Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2019
3. Anwar, dan Teuku Duniya.2016. Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Perawat PT. Tunggul Perkasa Plantation03 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. Serambi Akademika, Vol IV No 1 Mei 2016.
4. Arif Sujatmiko, et.al. 2020. Hubungan Reward Dan Punishment Dengan Disiplin Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.
5. Arum, 2016. Analisis Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Kinerja Perusahaan, Jurnal Pena, Vol. 19, No. 2 Cipta.
6. Dessler, G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat. Faizal, Hidayat. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika.
7. Febriana, Romadhon. 2017. Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dolopo Madiun (Skripsi). Madiun : STIKES Bhakti Husada Mulia.
8. Handoko, T.H. 2011. Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
9. Hasibuan, H. Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Cetakan Kesembilan, Jakarta, Penerbit PT. Gunung Agung.
10. Hidayat, Faizal. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Perawat Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta <http://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7340.pdf>.
11. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke dua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
12. Masturoh, Imas dan Nauri Anggita T. 2018. Metodologi Penelitian Kesehatan Bahan Ajar Rekam Medis dan Informasi Kesehatan (RMIK). Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

13. Moorhead, G., & Griffin, R.W. 2013. Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
14. Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka.
15. Nursalam. 2013. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis.

*) Original Artikel

--- ISJMHS ---