

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSI ARAFAH REMBANG

M. Bima Ardyansach¹⁾, Dian Ayu Liana Dewi²⁾, Muhammad Tahwin³⁾, A. Aviv Mahmudi⁴⁾
Universitas YPPI Rembang^{1) 2) 3) 4)}
dianayu.lianadewi@gmail.com²⁾

Abstrak

Penelitian ini dirancang untuk mengetahui apakah motivasi disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSI Arafah Rembang, sebanyak 88 perawat. kemudian menggunakan sampel jenuh yang diambil dari seluruh perawat di RSI Arafah Rembang. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat di RSI Arafah Rembang. Nilai koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel independen yaitu motivasi, disiplin dan lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 42%, sisanya sebesar 58% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: *Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja.*

THE INFLUENCE OF MOTIVATION, DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE OF NURSES AT RSI ARAFAH REMBANG

Abstract

This study was designed to aim whether discipline motivation and work environment affect the performance of nurses at RSI Arafah Rembang, a total of 88 nurses. then using saturated samples taken from all nurses at RSI Arafah Rembang. Using multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that motivation, discipline and work environment have a significant positive effect on the performance of nurses at RSI Arafah Rembang. The value of the coefficient of determination indicates the ability of the independent variables, namely motivation, discipline and work environment, only able to explain the dependent variable, namely employee performance by 42%, the remaining 58% is explained by other variables outside this study.

Keywords: *Motivation, Discipline and Work Environment*

A. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi dan perkembangan global saat ini telah memicu perubahan besar di berbagai sektor diantaranya berubahnya sistem kerja pada organisasi baik organisasi bisnis maupun non bisnis. Perubahan tersebut dapat dilihat pada sistem rekrutmen karyawan yang tidak hanya memiliki kemampuan dibidangnya saja tetapi ditambah keahlian bidang teknologi informasi. Hal ini tentunya harus diimbangi dengan

kemampuan perusahaan dalam *me-manage* sumberdaya manusia (SDM) yang memadai yaitu menjadi SDM unggul dan mandiri.

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas sehari-hari. Hasibuan dalam Burhannudin (2019) menjelaskan bahwa perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Begitu pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi ditegaskan oleh Fajar dan Heru dalam Burhannudin (2019) yang menyatakan bahwa arti penting sumber daya manusia bagi organisasi adalah upaya menghindarkan organisasi dari rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Organisasi harus dapat mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi tersebut.

Pendayagunaan karyawan dalam perusahaan bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Salah satu permasalahan yang dihadapi organisasi berkaitan dengan kinerja, kinerja menjadi permasalahan sangat penting karena merupakan penggerak suatu perusahaan di mana dalam penilaian sumber daya manusia dilihat dari kinerjanya. Sedarmayanti dalam Burhannudin (2019) memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Oleh karena itu, tujuan organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal. Untuk mencapainya, perusahaan menginginkan para karyawan memenuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun dalam prosesnya perusahaan juga perlu melakukan pengamatan terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Ada banyak beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, salah satunya adalah motivasi.

Motivasi menurut Siagian dalam Astuti (2018), artinya keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Astuti (2018) timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiati (2019) menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Halawa (2021) yang menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bukan hanya motivasi, disiplin juga menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Supomo dan Nurhayati dalam Burhannudin (2019) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara dalam Burhannudin (2019) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk meneguhkan pedoman-pedoman organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Burhanuddin, dkk (2019) menunjukkan bahwa sikap disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulizar (2019) dan Widiati (2019) yang menunjukkan bahwa sikap disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi dan disiplin, lingkungan kerja juga menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sri Widodo dalam Andriani dkk. (2020) lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Misalnya adalah kebersihan, penerangan (cahaya), pewarnaan dan lain-lain. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Rahayu, dkk (2018), Yulizar (2019) dan Burhanuddin, dkk (2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun hipotesis penelitian ini adalah (1) diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSI Arafah. (2) diduga disiplin berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSI Arafah. (3) diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSI Arafah.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner atau angket. Jenis data yang digunakan adalah data subjek dengan sumber data primer, yaitu data yang diperoleh dari kuesioner/angket yang dibagikan kepada respon kemudian responden menjawab pertanyaan sistematis. Pengukuran data menggunakan skala *linkert*. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu dimana seluruh populasi perawat dijadikan sebagai sampel. Dengan jumlah sampel sebanyak 88 perawat. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yaitu uji t dan uji determinasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Sebelum penelitian lebih lanjut, maka dilakukan uji instrumen dengan tujuan untuk mengetahui reliabilitas dan validitas pernyataan atau kuesioner yang digunakan. Uji instrumen menggunakan 45 pernyataan yang berkaitan dengan variabel motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja perawat. Sebelum digunakan instrumen harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Dalam penelitian ini instrumen penelitian diujicobakan pada 30 responden. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut.

1. Uji Reliabilitas

Tabel 1.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crobanch Alpha	Standart	Keterangan
Motivasi	0,832	0,70	Reliabel
Disiplin	0,672	0,70	Tidak Reliabel
Lingkungan Kerja	0,729	0,70	Reliabel
Kinerja	0,730	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

2. Uji Validitas

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Pernyataan	r _{hitung} Var. Motivasi	r _{hitung} Var. Disiplin Kerja	r _{hitung} Var. Lingkungan Kerja	r _{hitung} Var. Kinerja	r _{tabel}
1	0,488	0,387	0,475	0,531	0,361
2	0,670	0,375	0,707	0,396	0,361
3	0,567	0,436	0,416	0,650	0,361
4	0,687	0,315	0,612	0,831	0,361
5	0,122	0,475	0,647	0,643	0,361
6	0,674	0,449	0,547	0,568	0,361
7	0,636	0,584	0,552	0,858	0,361
8	0,487	0,449	0,762	0,525	0,361
9	0,535	0,467		0,793	0,361
10	0,370	0,426		0,750	0,361
11	0,304	0,311			0,361
12		0,554			0,361
13		0,377			0,361
14		0,620			0,361
15		0,406			0,361
16		0,626			0,361

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

3. Uji Reliabilitas Kedua

Pada uji instrumen pertama terjadi ketidakreliabelan dan ketidakvalidan pada beberapa item, maka dilakukan uji instrumen kedua ke 35 responden.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crobranch Alpha	Standart	Keterangan
Motivasi	0,813	0,70	Reliabel
Disiplin	0,724	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,737	0,70	Reliabel
Kinerja	0,701	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

4. Uji Validitas Kedua

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Pernyataan	r _{hitung} Var. Motivasi	r _{hitung} Var. Disiplin Kerja	r _{hitung} Var. Lingkungan Kerja	r _{hitung} Var. kinerja	r _{tabel}
1	0,432	0,447	0,441	0,464	0,334
2	0,570	0,340	0,687	0,340	0,334
3	0,497	0,365	0,386	0,645	0,334
4	0,677	0,337	0,547	0,756	0,334
5	0,339	0,480	0,631	0,645	0,334
6	0,696	0,482	0,538	0,586	0,334
7	0,654	0,572	0,563	0,793	0,334
8	0,500	0,491	0,728	0,522	0,334
9	0,507	0,484		0,776	0,334
10	0,441	0,431		0,732	0,334
11	0,455	0,436			0,334
12		0,429			
13		0,411			
14		0,641			
15		0,355			
16		0,580			

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Alat uji yang digunakan untuk analisis penelitian ini adalah regresi linier berganda (*multiple regression*). Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.

Tabel 5.
Hasil Koefisien Regresi (B)

Variabel	Koefisien regresi (β)
Konstanta	1,802
Motivasi (X_1)	0,199
Disiplin Kerja (X_2)	0,196
Lingkungan Kerja (X_3)	0,538

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Dengan memperhatikan Tabel 5, maka persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,802 + 0,199X_1 + 0,196X_2 + 0,538 X_3$$

Berdasarkan hasil regresi di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,802 artinya jika variabel independen meliputi motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka variabel kinerja perawat (Y) mempunyai nilai sebesar 1,802.
- Koefisien regresi linier motivasi = 0,199, artinya bahwa setiap terjadi kenaikan motivasi sebesar satu satuan maka kinerja perawat akan naik sebesar 0,199.
- Koefisien regresi linier disiplin = 0,196, artinya bahwa setiap terjadi kenaikan disiplin sebesar satu satuan maka kinerja perawat akan naik sebesar 0,196. Dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- Koefisien regresi linier lingkungan kerja = 0,538, artinya bahwa setiap terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka kinerja perawat akan naik sebesar 0,538. Dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Hasil Uji Parsial

Tabel 6.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	B	Standart Sig.	Signifikan	Kesimpulan
Motivasi (X_1)	0,213	0,05	0,021	Ha diterima
Disiplin Kerja (X_2)	0,248	0,05	0,010	Ha diterima
Lingkungan Kerja (X_3)	0,389	0,05	0,000	Ha diterima

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 6, disimpulkan:

- Hasil Hipotesis Pertama

Berdasarkan Tabel 6 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ dan nilai β sebesar 0,213. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan diduga variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat diterima. Hasil uji hipotesis pertama membuktikan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat RSI Arafah.

- Hasil Hipotesis Kedua

Berdasarkan Tabel 6 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai β sebesar 0,248. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan diduga variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat diterima. Hasil uji hipotesis pertama membuktikan bahwa secara parsial variabel disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat RSI Arafah.

- Hasil Hipotesis Ketiga

Berdasarkan Tabel 6 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai β sebesar 0,389. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan diduga variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat diterima. Hasil uji

hipotesis pertama membuktikan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat RSI Arafah.

Hasil Uji Determinasi

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,663	0,440	0,420

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 7 diketahui bahwa koefisien *adjusted R square* adalah 0,420 sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi, disiplin dan lingkungan dapat menjelaskan terhadap kinerja perawat sebesar 42%. Sedangkan sisanya sebesar 58% kinerja perawat dipengaruhi atau dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian ini.

Pembahasan

Secara umum hasil deskriptif penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan setuju yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Pembahasan dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat RSI Arafah Rembang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti diterima. Hasil pengujian ini membuktikan adanya pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat RSI Arafah Rembang. Hasil penelitian membuktikan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja perawat RSI Arafah. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, dkk (2018) dan Halawa (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis menurut Sutrisno dalam Rahayu (2018) motivasi menitikberatkan pada bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar berkehendak untuk bekerja keras dengan mencurahkan semua kemampuan dan keterampilan demi mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan analisis peneliti motivasi berpengaruh positif signifikan, karena adanya pengakuan kerja dan prestasi kerja yang diberikan pimpinan RSI Arafah Rembang kepada para perawat. Sehingga para perawat merasa kinerja yang dilakukannya mendapat apresiasi dari atasan dan secara tidak langsung membuat perawat menjadi semangat dalam bekerja. Dengan adanya hal tersebut maka kinerja perawat semakin meningkat.

2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja perawat RSI Arafah Rembang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti diterima. Hasil pengujian ini membuktikan adanya pengaruh positif signifikan

antara disiplin terhadap kinerja perawat RSI Arafah Rembang. Hasil penelitian membuktikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diberikan akan membuat kinerja perawat RSI Arafah semakin meningkat juga. Secara teoritis menurut Supomo dan Nurhayati dalam Burhannudin (2019) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan analisis peneliti disiplin berpengaruh positif signifikan, karena dengan adanya penerapan teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan wasket dan lain-lain yang baik akan memberikan kinerja perawat yang baik pula.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSI Arafah Rembang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti diterima. Hasil pengujian ini membuktikan adanya pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSI Arafah Rembang. Hasil penelitian membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja perawat RSI Arafah. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis menurut Widodo dalam Andriani dkk. (2020) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Berdasarkan analisis peneliti motivasi berpengaruh positif signifikan, karena dengan adanya lingkungan yang bersih, udara yang bersih, lingkungan yang jauh dari kebisingan dan penerangan yang memadai akan membuat lingkungan menjadi nyaman sehingga kinerja perawat akan menjadi lebih optimal dalam bekerja.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menguji tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSI Arafah Rembang. Berdasarkan penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat RSI Arafah Rembang. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ dan nilai β sebesar 0,213.
2. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat RSI Arafah Rembang. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai β sebesar 0,248.
3. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat RSI Arafah Rembang. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai β sebesar 0,389.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait sebagai bahan pertimbangan dalam menjalankan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam kinerja Perawat RSI Arafah Rembang. Dengan demikian karyawan dapat meningkatkan kinerja dan mewujudkan tujuan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan tidak hanya diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner saja, namun juga observasi.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Almukarom, M., hamid, R., & Suharwan. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Angkatan Laut Jala Ammari Makassar. *Economy Deposit Journal*, 1(1), 49–54.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. 6(2)(2), 42–50.
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337–348. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Fadli, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kesempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi. *Jurnal Ekonomi Integra*, 10(1), 041. <https://doi.org/10.51195/iga.v10i1.137>
- Murdani, N. K., Sucandrawati, N. L. K. A. S., & Usadha, I. D. N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 1(2), 111–122. <https://doi.org/10.47532/jis.v1i2.48>
- Rahayu, K., Srihastuti, E., & Nia'am, M. A. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada Rumah Sakit Umum daerah Kota Semarang). *Journal of Management*, 3(3), 182–192.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>

Yulizar, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang. *Ensiklopedia Sosial Review*, 1(2), 145–149.
<http://jurnal.ensiklopediaku.org/ojs-2.4.8-3/index.php/sosial/article/view/245>