

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH (RSUD) SEKAYU**



TESIS OLEH

M. PANJI ELAGA

01012682226038

MAGISTER MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Magister Manajemen

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH (RSUD) SEKAYU**

Disusun oleh:

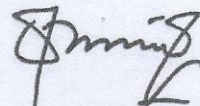
Nama : M. Panji Elaga
NIM : 01012682226038
Angkatan : 53 C
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK Penguji Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP. 196610221992032002

Tanggal: 10/03/24

Pembimbing II



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Tanggal: 23/3/24

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT

UMUM DAERAH (RSUD) SEKAYU

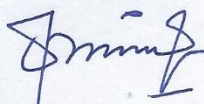
Disusun oleh

Nama : M. Panji Elaga
NIM : 01012682226038
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 9 Oktober 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 9 Oktober 2024

Ketua



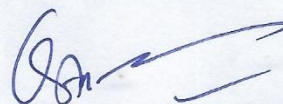
Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

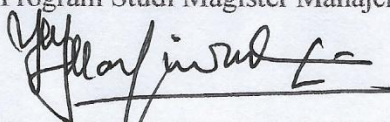
Anggota



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001



SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : M. Panji Elaga
NIM : 01012682226038
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu”

Pembimbing

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
Tanggal Ujian : 9 Oktober 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar saya.

Palembang, 9 Oktober 2024



M. Panji Elaga
NIM. 01012682226038

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas semua rahmat dan karunia yang diberikan sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu”. Tesis ini merupakan salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar magister manajemen program strata dua (S2) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Tesis ini membahas mengenai pengaruh yang dihasilkan oleh variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja dengan objek karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu. Selama penyusunan tesis ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala dan kesalahan. Namun hal tersebut dapat diatasi berkat bimbingan dari dosen pembimbing, orang tua dan juga teman-teman.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk kemajuan penelitian dan pendidikan di masa yang akan datang.

Palembang,
Penulis

M. Panji Elaga

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan tesis ini, penulis menyadari bahwa terselesaikannya tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah S.W.T yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga mampu melewati segala hal yang disemogakan dan mengabdikan apa yang diaminakan.
2. Ayah dan Ibuku tercinta. Untuk Ayahku Iskandar Mirza dan Ibuku Maria Agustina yang telah menjadi orang tua terhebat yang selalu memberikan motivasi, nasihat, perhatian dan cinta yang luar biasa.
3. Saudaraku tersayang Putri Utami dan M. Pandu Elaga terima kasih atas segala kasih sayang dan do'a yang selalu terucap.
4. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph. D selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Prof. Dr. Hj. Sulastri, M.Kom., M.E selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan.

8. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si dan Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan tesis.
9. Ibu Isnri Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas bantuannya yang sudah bersedia memberikan kritik dan saran yang membangun dalam tesis ini.
10. Seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi khususnya Program Studi Magister Manajemen yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. Terima kasih kepada pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu yang telah membantu tesis saya sampai ke tahap ini.
12. Terima kasih juga untuk semua pihak yang turut serta dalam perjalanan saya ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan namanya. Terima kasih.

Akhir kata saya berharap Allah SWT membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan andil dalam mewujudkan tesis ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk moril maupun materil. Saya berharap tesis ini, dengan segala kekurangan yang dimilikinya, dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

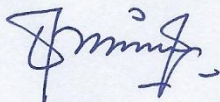
ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) SEKAYU

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu yang bekerja di bagian tenaga medis dan tenaga penunjang pelayanan dengan menggunakan sampel yang berjumlah 116 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja*

Pembimbing I



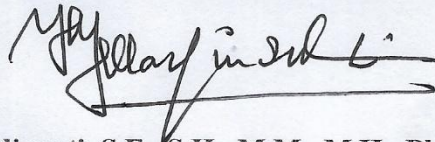
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001



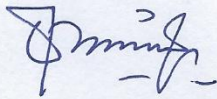
ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SEKAYU REGIONAL PUBLIC HOSPITAL

This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at Sekayu Regional Public Hospital. The population in this study were all employees at Sekayu Regional Public Hospital who worked in the medical personnel and service support departments using a sample of 116 respondents. This study uses primary data obtained through questionnaires and multiple linear regression analysis methods as data analysis techniques. Based on the results of the analysis, it is concluded that the variable of work discipline and work environment have a positive and significant effect on performance. Therefore, companies are expected to improve employee discipline and create a good working environment so that employees can produce optimal performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance*

Advisor I

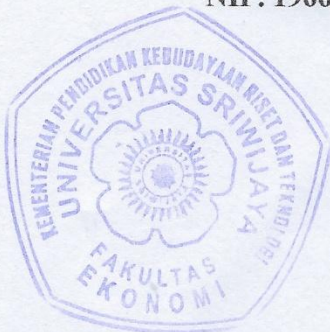


Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

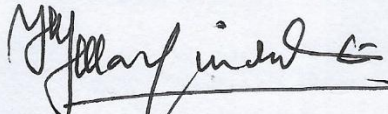
Advisor II



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Coordinator of Master of Management Study Program



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (<i>Goal Setting Theory</i>)	13
2.1.2 Disiplin Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	15
2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	16
2.1.2.3 Tujuan Disiplin Kerja	17
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	18
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	20
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	21
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	21
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	21
2.1.4 Kinerja Karyawan	23
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	24
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	26
2.2 Hubungan Antar Variabel	28
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	29
2.2.3 Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.3 Penelitian Terdahulu	31
2.4 Kerangka Pemikiran	38
2.5 Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	40

3.2 Rancangan Penelitian	40
3.3 Jenis dan Sumber Data	41
3.4 Populasi dan Sampel	41
3.4.1 Populasi	41
3.4.2 Sampel	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data	44
3.6 Teknik Analisis Data	45
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	45
3.6.1.1 Uji Validitas	45
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	45
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	46
3.6.2.1 Uji Normalitas	46
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas	46
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas	46
3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.6.4 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	47
3.6.4.1 Uji Koefisien Korelasi (r)	47
3.6.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)	48
3.6.5 Pengujian Hipotesis	48
3.6.5.1 Uji Kelayakan Model (Uji F)	48
3.6.5.2 Uji Hipotesis (Uji t)	49
3.7 Definisi Operasional Variabel	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	54
4.1.1 Profil Perusahaan	54
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	54
4.1.3 Struktur Organisasi	55
4.2 Hasil Penelitian	56
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	56
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	56
4.2.1.2 Usia Responden	57
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden	58
4.2.1.4 Masa Kerja Responden	59
4.2.1.5 Status Pernikahan Responden	59
4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel	60
4.2.2.1 Jawaban Responden Berdasarkan Disiplin Kerja (X_1)	60
4.2.2.2 Jawaban Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja (X_2)	67
4.2.2.3 Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan (Y)	75
4.2.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	83
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas	83
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	84
4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	85
4.2.4.1 Hasil Uji Normalitas	85
4.2.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas	86
4.2.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	87
4.2.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	88

4.2.6 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	90
4.2.7 Hasil Pengujian Hipotesis	91
4.2.7.1 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)	91
4.2.7.2 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	92
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	93
4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	93
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	99
5.1 Kesimpulan.....	99
5.2 Saran.....	99
5.3 Implikasi Penelitian.....	101
5.4 Keterbatasan Penelitian	103
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Rata-Rata Kinerja Karyawan RSUD Sekayu.....	4
Tabel 1.2 Penilaian Rata-Rata Kinerja Karyawan RSUD Sekayu Bagian Medis dan Layanan.....	4
Tabel 1.3 Data Rekapitulasi Absensi Karyawan RSUD Sekayu	5
Tabel 1.4 Data Kondisi Lingkungan Kerja RSUD Sekayu Tahun 2023.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan RSUD Sekayu Tahun 2024	42
Tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	48
Tabel 3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	50
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	56
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	57
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	58
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden.....	59
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Status Pernikahan Responden.....	60
Tabel 4.6 Jawaban Responden terhadap Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X_1)	61
Tabel 4.7 Jawaban Responden terhadap Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	67
Tabel 4.8 Jawaban Responden terhadap Kuesioner Variabel Kinerja (Y).....	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	83
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	85
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas melalui Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	85
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	87
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas melalui Uji Glejser	88
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	88
Tabel 4.15 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	90
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	90
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	91
Tabel 4.18 Hasil Uji t	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	55
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi dan kemajuan di era sekarang ini sangatlah pesat. Semua bidang dituntut untuk memahami dan mengikuti kemajuan yang terjadi baik bidang ekonomi, sumber daya manusia dan juga di dunia bisnis. Kemajuan ini menyebabkan perusahaan bahkan lembaga atau instansi juga membiasakan diri dan mengembangkan sumber daya manusia yang mereka miliki hal ini tentunya disebabkan oleh kemajuan teknologi. Dewasa ini, teknologi bahkan sudah dapat menggantikan peran manusia sebagai tenaga kerja (Alayida *et al.*, 2023). Maka dari itu setiap perusahaan diharuskan terus melatih, mengasah serta mengembangkan potensi sumber daya manusianya sesuai dengan teknologi dan zaman yang sudah semakin canggih. Perusahaan atau lembaga kini dapat memulai dengan mengembangkan teknologi agar kegiatan perusahaan atau lembaga dapat bekerja secara efektif dan efisien serta mencapai kinerja yang optimal. Dalam mengembangkan teknologi tentunya tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, unggul dan efektif.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal penting bagi setiap lembaga ataupun perusahaan yang dapat berperan dalam menghasilkan kinerja lembaga yang optimal (Mangkunegara, 2019). Sumber daya manusia yang baik adalah yang memiliki kinerja yang optimal, mempunyai tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi dan memiliki kemampuan serta dedikasi yang baik bagi suatu lembaga atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan sehingga perusahaan atau lembaga harus meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki dengan semaksimal mungkin. Tujuan organisasi atau lembaga dapat tercapai melalui peran karyawan yang memiliki kinerja yang optimal, disiplin dan karyawan yang mempunyai kemampuan yang baik dalam bekerja (Maharani *et al.*, 2024). Kinerja itu sendiri merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan dengan seoptimal mungkin (Mangkunegara, 2019). Kinerja karyawan tentunya dapat dipengaruhi oleh banyak hal yang dapat mendorong ataupun menghambat hasil kinerja seorang karyawan. Seperti halnya kinerja karyawan dapat meningkat apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan di sekitar tempat kerja yang baik.

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui menggalakkan disiplin kerja yang tinggi pada perusahaan atau lembaganya. Semakin tinggi tingkat disiplin seseorang karyawan maka tentunya karyawan akan lebih berdedikasi dalam melakukan tanggungjawab dan pekerjaannya. Menurut Setiovani, (2022) disiplin kerja merupakan suatu alat atau cara bagi atasan untuk berupaya meningkatkan kesadaran karyawan dalam meningkatkan integritas dan loyalitas bekerja dalam menaati peraturan yang berlaku pada perusahaan atau lembaga tertentu. Pada dasarnya semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang karyawan maka semakin baik prestasi atau hasil kinerja yang dihasilkan seorang karyawan. Sedangkan sebaliknya apabila perusahaan memiliki karyawan yang kurang disiplin maka akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan

organisasi. Selain itu hal yang dapat menghambat atau mendorong hasil kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Pada dasarnya lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman, aman bahkan lebih bersemangat dalam bekerja (Hasibuan, 2019). Lingkungan kerja adalah semua hal yang berkaitan atau yang terdapat di sekitar karyawan yang tentunya dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan (Afandi, 2021). Lingkungan kerja yaitu meliputi fasilitas pekerjaan yang juga mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan tujuan meningkatkan hasil dari kinerja karyawan dalam perusahaan.

Adapun objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu yang berlokasi di Jl. Kolonel Wahid Udin Lingkungan I Kelurahan Kayuara, Kecamatan Sekayu, Kabupaten Musi Banyuasin. RSUD Sekayu merupakan rumah sakit umum daerah milik pemerintah yang terletak di wilayah Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. RSUD Sekayu juga merupakan rumah sakit rujukan bagi wilayah Musi Banyuasin dan sekitarnya (Siskana *et al.*, 2023). Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu mendapatkan beragam prestasi dan penghargaan sejak ia berdiri. Tetapi dari beberapa prestasi dan penghargaan yang diperoleh, dari data yang dihimpun oleh peneliti, kinerja dari para karyawan di RSUD Sekayu malah memiliki hasil yang tidak maksimal.

Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat beberapa permasalahan yang saling berkesinambungan satu sama lain. Hal ini dimulai dari kinerja karyawan

yang dalam tiga tahun terakhir cenderung menurun dan tentu saja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat menjadi indikasi menurunnya kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Rata-Rata Kinerja Karyawan RSUD Sekayu

Hasil kinerja	Bobot	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
		Pencapaian (%)	Nilai	Pencapaian (%)	Nilai	Pencapaian (%)	Nilai
Kinerja Utama	50	94	47	88	44	86	43
SDM	12	92	11	75	9	75	9
Keuangan	18	83	15	94	17	88	16
Kedisiplinan	20	85	17	75	15	70	14
Total	100		90		85		82

Sumber: Ketenagakerjaan RSUD Sekayu Musi Banyuasin, 2024.

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan RSUD Sekayu dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 mengalami penurunan tingkat pencapaian kinerja dari angka persentase 94% pada tahun 2021 menjadi 86% di tahun 2023. Selain itu tingkat persentase penilaian hasil kinerja yang lain seperti SDM, keuangan dan kedisiplinan juga mengalami penurunan pada tahun 2023 menjadi 75% untuk tingkat SDM, 88% untuk tingkat keuangan dan 70% untuk tingkat kedisiplinan. Data tersebut terlihat menurun dari nilai persentase di tahun 2021 yaitu 92% untuk tingkat SDM, 83% untuk tingkat keuangan dan 85% untuk tingkat kedisiplinan. Hal ini menunjukkan bahwa pada RSUD Sekayu masih belum mencapai kinerja terbaik, maka dari fenomena tersebut dapat diartikan bahwa hasil kinerja karyawan masih belum optimal dan perlu untuk ditingkatkan.

Pencapaian hasil kinerja karyawan RSUD Sekayu selama periode 2021 sampai 2023 belum memenuhi kriteria hasil penilaian kinerja karyawan. Informasi yang diberikan oleh *Senior Human Resources & General Affair Manager*

(HRGA) menyatakan bahwa realisasi pencapaian hasil kinerja karyawan dapat disimpulkan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan RSUD Sekayu dilihat dari hasil kerja yang menurun setiap tahunnya pada RSUD Sekayu.

Tabel 1.2
Penilaian Rata-Rata Kinerja Karyawan RSUD Sekayu Bagian Medis dan Layanan Tahun 2023

No.	Divisi Bagian	Nilai Kinerja	Target
1	Tenaga Medis	93,00%	100,0%
2	Tenaga Penunjang Pelayanan	87,00%	100,0%

Sumber: Ketenagakerjaan RSUD Sekayu Musi Banyuasin, 2024.

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan rata-rata kinerja karyawan pada RSUD Sekayu pada tahun 2023. Di antara semua divisi yang ada di RSUD Sekayu, divisi tenaga penunjang pelayanan memperoleh penilaian kinerja paling rendah. Divisi ini meliputi berbagai bagian yang berfungsi untuk mendukung pelayanan medis, seperti administrasi, kebersihan, logistik, serta bagian-bagian yang tidak terlibat langsung dalam pelayanan medis tetapi mendukung kelancaran operasional rumah sakit.

Penurunan kinerja di divisi tenaga penunjang ini menunjukkan bahwa ada masalah di sektor pendukung yang mungkin mencakup proses administrasi, pengelolaan sumber daya atau sistem manajemen yang tidak berjalan efektif. Ini dapat berpengaruh pada kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan meskipun divisi ini tidak langsung terlibat dalam perawatan pasien. Setelah divisi tenaga penunjang pelayanan, divisi tenaga medis (dokter, perawat, dan tenaga medis lainnya) juga mengalami penurunan dalam hal kinerja meskipun selisihnya tidak terlalu besar dibandingkan dengan divisi tenaga penunjang pelayanan. Hal

ini menunjukkan bahwa meskipun tenaga medis memiliki peran yang sangat penting dalam pelayanan langsung kepada pasien, mereka juga mengalami penurunan kinerja yang signifikan. Penurunan kinerja tenaga medis bisa disebabkan oleh kelelahan, beban kerja yang berlebihan atau kurangnya fasilitas atau pelatihan yang dapat mendukung pekerjaan mereka. Selain itu, penurunan kinerja karyawan pada tahun 2023 terjadi di dua divisi utama di RSUD Sekayu, yaitu divisi tenaga penunjang pelayanan dan divisi tenaga medis. Kinerja kedua divisi ini menurun, dengan divisi tenaga penunjang pelayanan memperoleh penilaian terendah. Peneliti memilih dua divisi ini sebagai objek penelitian karena kedua divisi tersebut sangat relevan dengan tujuan penelitian yang kemungkinan besar bertujuan untuk mencari tahu penyebab penurunan kinerja di kedua divisi tersebut dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti kedisiplinan kerja, pengelolaan SDM atau manajemen operasional yang kurang efektif.

Berdasarkan data tersebut terdapat indikasi bahwa kedisiplinan kerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja yang rendah tersebut. Hal ini juga dapat dilihat berdasarkan tabel absensi yang telah peneliti rangkum pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Data Rekapitulasi Absensi Karyawan RSUD Sekayu

Tahun	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran (tahun) (orang)	Terlambat	Pulang Cepat	Jumlah	Hari Kerja
2020	515	209	42	120	446	240
2021	532	203	30	117	424	240
2022	524	227	36	106	450	240
2023	530	252	58	132	520	240

Sumber: Ketenagakerjaan RSUD Sekayu Musi Banyuasin, 2024.

Berdasarkan data pada Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa tingkat absensi baik ketidakhadiran karyawan selama periode tiga tahun terakhir yakni 2020 sampai 2023 pada RSUD Sekayu masih cukup tinggi. Bahkan jika dilihat secara seksama tingkat absensi karyawan semakin kurang baik terlebih pada sepanjang tahun 2023. Di mana pada tahun 2023 jumlah ketidakhadiran karyawan (tanpa keterangan) mencapai 252 orang dalam satu tahun terakhir. Jika dilihat berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa selama kurang lebih empat tahun terakhir, ketidaksiplinan karyawan semakin buruk atau semakin tinggi. Hal ini tentunya dapat menjadi indikasi bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada RSUD Sekayu masih kurang baik. Padahal salah satu faktor penting dalam menciptakan instansi yang unggul yaitu sumber daya manusia yang disiplin. Instansi yang memiliki SDM yang handal akan menciptakan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja (Prasetyo *et al.*, 2021).

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para tenaga administrasi mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat. Demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para tenaga administrasi tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan tenaga administrasi, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Secara tidak langsung lingkungan kerja yang ada di RSUD Sekayu menjadi bagian terpenting yang harus diperhatikan. Lingkungan kerja non fisik ini perlu

diperhatikan guna mendukung kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai tempat untuk bekerja maka sebaiknya lingkungan kerja non fisik dapat menjadikan seseorang bersemangat sehingga kinerja terus meningkat. Berikut merupakan data lingkungan kerja yang diambil dari data kondisi di RSUD Sekayu, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4
Data Kondisi Lingkungan Kerja RSUD Sekayu Tahun 2023

No.	Indikator	Kondisi
1	Kebisingan	Kurang Baik
2	Pencahayaan	Baik
3	Sirkulasi Udara	Kurang Baik
4	Fasilitas Kerja	Cukup Baik
5	Kondisi Ruang Kerja	Kurang Baik
6	Hubungan Sesama Rekan Kerja	Baik
7	Hubungan Antara Atasan dan Bawahan	Kurang Baik
8	Kerjasama Antara Karyawan	Kurang Baik

Sumber: RSUD Sekayu Musi Banyuasin, 2024.

Berdasarkan data pada Tabel 1.4, dapat dilihat terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi karyawan yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu. Peneliti melakukan survei dan observasi di mana indikator yang menjadi permasalahan mengenai lingkungan kerja yakni masih terdapat banyak karyawan yang mendengarkan musik pada saat jam kerja sehingga membuat kebisingan yang mengganggu karyawan lain pada saat bekerja. Selain itu indikator lingkungan kerja lainnya yang kurang baik adalah kondisi ruang kerja yang terlalu padat dan sempit sehingga membuat karyawan kurang leluasa dalam bekerja. Hal ini juga mempengaruhi sirkulasi udara di dalam ruangan yang masih terbilang kurang baik. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik tentunya dapat menjadi salah satu indikasi yang dapat

menyebabkan karyawan bekerja kurang optimal sehingga hasil kinerja karyawan juga kurang maksimal.

Sementara itu berdasarkan Tabel 1.4 juga dapat dilihat kondisi lingkungan kerja non fisik di mana hubungan antara atasan dan bawahan serta jalinan kerjasama antar karyawan belum dapat terjalin dengan baik, hal ini menjadi salah satu faktor terciptanya lingkungan kerja yang kurang baik. Lingkungan kerja non fisik ini perlu diperhatikan guna mendukung kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai tempat untuk bekerja maka sebaiknya lingkungan kerja non fisik dapat menjadikan seseorang bersemangat sehingga kinerja terus meningkat.

Penelitian dengan kinerja sebagai variabel terikat sudah banyak dilakukan sebelumnya. Namun dari beberapa penelitian terdahulu masih ditemukan ketidakkonsistenan hasil penelitian. Contohnya penelitian yang dilakukan Isnurhadi *et al.*, (2021) di Dinas Kesehatan Kota Lubuk Linggau untuk mengukur hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja dan hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan Hadjri & Novelian, (2024) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang untuk mengukur hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zysman & Costinot, (2022) yang dilakukan pada karyawan layanan kesehatan di Distrik California dengan hasil yang memberikan informasi bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Clare & Dingel, (2021) yang dilakukan pada karyawan rumah sakit di Amerika Serikat yang membuktikan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, perbedaan hasil penelitian yang lain ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Zunaidah *et al.*, (2022) yang meneliti pada RSUD Palembang BARI membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Badia *et al.*, (2022) yang menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Plant Tanjung Api-Api Palembang. Di sisi lain, penelitian Mendonca *et al.*, (2021) pada pegawai Kementerian Pertanian dan Perikanan, Dili Timor Leste membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, terdapat *research gap* pada penelitian ini dan didukung dengan data yang telah disajikan sehingga membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu?

2. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menerapkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menerapkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan informasi aktual terkait dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga dapat dijadikan sebagai perbandingan antara Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) dengan kenyataan yang ada dan berkembang di lapangan serta dapat menjadi salah satu referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak atasan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu dalam upaya terus meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan dan memperbaiki serta menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya sehingga

karyawan dapat menghasilkan kinerja yang optimal sesuai yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, I., Rizki, V. L., & Muttaqien, F. (2024). Human Resource Management in Improving Employee Performance through Work Motivation, Quality of Work Life, and Work Discipline. *In Conference on SDGs Transformation through the Creative Economy: Encouraging Innovation and Sustainability (TCEEIS 2023)* (pp. 178-183).
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori*. Penerbit Zafana Publishing.
- Afrin, S., Asyraf Bin Mohd Kassim, M., Yusof, M. F., Hassan, M. S., Islam, M. A., & Khairuddin, K. N. B. (2023). Investigating the Determinants of Employee Performance for Sustainability: A Study on the Bangladesh Insurance Industry. *Sustainability*, 15(7), 5674.
- Agustina, S., Prawitasari, D., Oktavia, V., & Wibowo, M. E. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Industri Mebel di CV Gardenia Java Ngabul Jepara. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 396–408.
- Akbar, M. (2017). The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance: A Case Study of a Private University in Jakarta. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, 5(1).
- Alayida, N. F., Aisyah, T., Deliana, R., & Diva, K. (2023). Pengaruh Digitalisasi Di Era 4.0 Terhadap Para Tenaga Kerja Di Bidang Logistik. *Jurnal Economina*, 2(1), 254-268.
- Amha, G. G., & Brhane, F. (2020). Determinant of Employee Performance in Public Organization: The Case of Dessie City Municipality Office. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 1(01), 1-13.
- Arianty, D., Yullyanti, R., Dewi, M. S., & Saputra, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pada Karyawan Pt. X Di Kab. Bekasi. *Journal of Business, Management and Accounting*, 5(2), 1118–1128.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka cipta.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101.
- Badia *et al.*, (2022). Analysis of The Effect of Work Stress and Work Environment On Employee Performance (Case Study In PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Plant Tanjung Api-Api Palembang). *Devotion*:

Journal of Research and Community Service, 5(13).

- Budirianti, B. L. R., Agusdin, A., & Surati, S. (2020). The Influence Of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction And The Work Environment On The Performance Of Contract Employees. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 7(11), 174.
- Chandra, S., Vanessa, Martha, Teddy, & Indrastuti, S. (2022). Analysis Of Factors Affecting Employee Performance At Pt. Tirta Gold Kemasindo Tbk Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilimiah Manajemen*, 10(2), 160–172.
- Clare, Andres Rodriguez & Dingel, Jonathan. (2021). The Effect of Compensation, Leadership Style and Work Discipline on the Performance of Hospital Employee in United States. *Medalion Journal*, 2(1).
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2018). *Business research methods*. McGraw-Hill.
- Costinot, A., & Bahmani-Oskooee, M. (2023). The Influence of Work Discipline and Work Spirit on Medical Employee Performance in The Women'S Empowerment Office of Population Control and Family Planning in the City of Texas. *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 4(2), 41-48.
- Dewa, A. (2023). The Influence of Work Ability, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. *Economic and Business Horizon*, 2(3), 1-10.
- Dingel, J., & Maffett, M. G. (2023). The Effect of Work Environment and Individual Characteristics on Medical Employee Performance at PT. Sari Tani Sumatra. *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 4(1), 6-14.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP.
- Girdwichai *et al.*, (2020). Employee Motivation and Performance: Do the Work Environment and The Training Matter? *Journal of Security & Sustainability Issues*, 9(42)
- Guntara, L. E., Maryam, S., & Irwan, M. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Kesehatan Medis Rumah Sakit di Kota Mataram. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1776-1788.
- Hadjri, Muhammad Ichsan, & Novelian, M Reza. 2024. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian*

- dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang*. Skripsi. Universitas Sriwijaya. Palembang
- Hasan, M. (2023). *Disiplin, Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja* (S. Siagian (ed.)). Yayasan Drestanta Pelita Indonesia Redaksi:
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan ke – 12*. Jakarta.
- Ilmi, N. K., Rifa'i, K., & Setianingrum, N. (2024). The Influence of Work Motivation, Work Culture, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance with Work Ethic as an Intervening Variable at PT. Ultiface. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 5(4), 682-690.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297.
- Ismail, I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten Di Madura. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 12(1), 18. <https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2008.V12.I1.2057>
- Isnurhadi *et al.*, (2021). Influence of internal communication and work discipline on performance of employees at the health department of Lubuk Linggau City. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(3), 214–222.
- Jumarsa, J., Rizal, M., & Jailani, J. (2020). Korelasi Antara Pengetahuan Lingkungan Dengan Sikap Masyarakat Dalam Menjaga Kebersihan Lingkungan Di Gampong Cot Siren Samalanga Kabupaten Bireuen. *Jurnal Biology Education*, 8(2), 109–121. <https://doi.org/10.32672/Jbe.V8i2.2370>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26–30.
- LKJIP RSUD Sekayu. (2023). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKJIP) RSUD Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin*. Sekayu. RSUD Sekayu.
- Maharani, N., Sari, F. M., & Darmawansyah, D. (2024). Factors Associated with Nurses' Performance at The Betungan Care Health Centre In Bengkulu City. *Student Scientific Journal*, 2(2), 137-146.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Remaja Rosdakarya.

- Martin, S., & Feinberg, B. (2023). The Effect of Work Discipline on Medical Employee Performance with Work Communication as an Intervening Variable (Case Study of Serdang Bedagai Hospital Centre Sultan Sulaiman Hospital). *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 4(1), 22-30.
- Mendonca, P., Soares, A. D. C., Riana, G., & da Costa, C. A. D. J. (2021). The Influence of Employee Involvement, Work Environment, and Teamwork on Employee Performance (Case Study: Ministry of Agriculture and Fisheries, Dili Timor-Leste). *Timor Leste Journal of Business and Management*, 3, 12-23.
- Naim, M. R. (2018). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene. *Mala Bi Jurnal Manajemen Ekonomi Stie Yapman Majene*, 1(1).
- Nguyen, P.D., Dang, C.X. & Nguyen, L.D. Would Better Earning, Work Environment, and Promotion Opportunities Increase Employee Performance? An Investigation in State and Other Sectors in Vietnam. *Public Organiz Rev* 15, 565–579 (2015).
- Pelealu, R. R., Nayoan, H., & Sampe, S. (2022). Pengaruh Sarana Dan Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Governance*, 2(2), 1–8.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., Resawati, R., & Pasundan, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan penjaminan kredit di Kota Bandung). *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66.
- Purnadi, P., Anggita, H., Aryoko, Y., & Putri, N. (2022). *Work Discipline, Competency, And Work Environment: Its Effect On Employee's Performance*. 3–8. <https://doi.org/10.4108/Eai.10-8-2022.2320821>
- Purnamasari, R. (2019). Determinan Goal-Setting Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Relevance: Journal Of Management And Business*, 2(1). <https://doi.org/10.22515/Relevance.V2i1.1662>
- Putra, A. D., & Damayanti, N. (2023). The Effect of Work from Home, Work Discipline on Employee Performance and Workload as a Mediating Variable at Consulates Republic of Indonesia in Tawau Malaysia. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 6(1), 239-253.
- Putri, P. K., Saraswati, N. P. A. S., & Andika, A. W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur. *VALUES*, 5(2), 254-264.
- Quim, I. M. F., & Nufa, M. M. (2024). Influence of Motivation and Discipline on Employee Performance at Comissão Nacional Eleições (CNE). *Multifinance*, 2(1), 111-121.

- Rahim, H. A., & Irwansyah, I. (2021). Diferensiasi Peran Perawat Laki-Laki Dan Perempuan Di Rsud Haji Kota Makassar. *Sosiologi*, 1, 1–9.
- Ramat, E. J., Utami, N. M. S., & Saraswati, P. A. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Tirta Amerta Weda. *EMAS*, 5(8), 12-24.
- Riaztantyo, M. N., & Firdaus, V. (2023). Influence Of Work Discipline , Work Motivation , And Job Satisfaction Employee. *Indonesian Journal Of Cultural And Community Development*, 14(2). <https://doi.org/10.21070/ups.1215>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- RSUD Sekayu. (2022). Visi & Misi RSUD Sekayu Musi Banyuasin. Diambil dari <https://rsudsekayu.mubakab.go.id/profil/visi-misi>.
- Sanjaya, Muhammad Taufik Rio. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros di Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Sari, R. A., Hakim, A. L., & Bait, J. F. (2024). Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Dalam Pengaruh Antara Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat. *Open Journal Systems*, 19(03), 3975–3992.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students*. Pearson Education India.
- Se, H., & Langga, L. (2023). The Influence of Work Discipline, Working Environment, Organizational Culture, Organizational Commitment and Compensation on Supermarket Employee Performance Roxi Ende. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 18(2), 160-172.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan dan Pengembangan-Keahlian*. Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat. Jakarta Selatan 12610.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods For Business : A Skill Building Approach. 8th Ed. Asia Edition. (8th Ed.)*. John Willey & Sons.
- Setiovani, N. A., Rahman, A., & Yuningsih, Y. (2022). Peranan Kinerja Karyawan Baznas Kota Bogor Dalam Meningkatkan Kepercayaan Muzakki. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 7(2), 193–214. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v7i2.20646>
- Shintyar, A. R., & Widanarko, B. (2021). Analisis Hubungan Antara Karakteristik Pekerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Pt Lti Yang Bekerja Dari Rumah Selama Masa Pandemic Covid-19 Tahun 2021. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(2), 664–672. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v5i2.1954>

- Simbolon, S., & Susanto, A. (2023). *Evaluasi Kinerja Karyawan (Tinjauan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja Dan Pengembangan Karier Di PT. Garmino Utama Dharma Medan)* (D. M. Simbolon (ed.)). Bintang Semesta Media.
- Sinambela, & Potlak, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siskana, S., & Septariani, J. (2023). Analisis Realisasi Anggaran Sebagai Alat Pengendalian Keuangan Pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD)(Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu). *Surplus: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 3(1), 55-66.
- Sudibyo, P., & Sugiarto, E. (2024). The Influence of Work Environment and Work Motivation on the Performance of Employees of the Livestock Department of Manggarai District, East Nusa Tenggara-Indonesia. *International Journal of Progressive Research In Engineering Management And Science (Ijprems)*, 4(3), 935-941.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sukmawati, P. M., Parwita, G. B. S., & Adhika, I. N. R. (2022). Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Astungkara Way “Soogiroll” Bali. *VALUES*, 3(2), 335-354.
- 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.
- Tahol *et al.*, (2023). Peran Rekan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Presmanan Padepokan. *Cemerlang: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 333–341.
- Widiyanto, Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2023). Enrichment : Journal Of Management The Effect Of Discipline And Work Culture On Employees Performance At Pt . Xyz. *Enrichment: Journal Of Management*, 13(1), 116–126.
- William, D., Tua, M., & Mardhiyah, A. (2022). *170-Article Text-699-1-10-20220514 (1)*. 0–8.
- Zunaidah *et al.*, (2020). The influence of work environment and job satisfaction on the performance of BLUD employees at the RSUD Palembang BARI during the COVID-19 pandemic. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 9(6), 777–787.
- Zysman, John & Costinot, Arnaud. (2022). The Influence of Work Discipline and Workload on Employee Performance (Study on Community Empowerment for Health Service Employees at California District). *Medalion Journal*, 3(9).