

# Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungankerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Rokan Hulu

SUKRI PIRDAUS<sup>1</sup>; RADEN LESTARI GARNASIH<sup>2</sup>; DEWITA SURYATI NINGSIH<sup>3</sup>

Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293

E-mail : firdaussukri2018@gmail.com

Submit: 12 Agustus 2022

Review: 10 Okto 2022

Publish: 26 Nov 2022

\*) Korespondensi

**Abstract:** The goal of this study was to ascertain the impact of employee work environment on employee performance at Rokan Hulu Hospital, employee work environment on employee motivation at Rokan Hulu Hospital, employee work environment on employee performance at Rokan Hulu Hospital, and employee work environment on employee performance at Rokan Hulu Hospital simultaneously. This study was done to see how Rokan Hulu Hospital's nurses performed in relation to their motivation, work ethics, and workplace environment. Both primary data from questionnaires and secondary data from books and journals were used in this investigation. 83 nurses from the Rokan Hulu Hospital made up the study's entire population. A saturation sampling method, or sampling method in which every member of the population is chosen as a sample, is the one employed in this study. Because of this, 83 samples will be used in the SPSS analysis. The findings of this research suggest that: 1) Performance is significantly impacted by motivation. Performance is significantly impacted by work discipline. 3) Organizational commitment is significantly influenced by personality. 4) Performance is significantly influenced by motivation, work discipline, and the workplace environment.

**Keywords:** *Motivation, Work Discipline, Work Environment*

Rumah Sakit ialah suatu lokasi penyelenggaraan upaya kesehatan dan fasilitas kesehatan, serta sebuah lembaga yang memberikan beragam jenis satuan pelayanan non medis untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan diharap karyawan dapat berkreativitas pada penyaluran layanan kesehatan yang maksimal di rumah sakit dibutuhkan sumber daya manusia yang bermutu melalui hasil output yang optimal berwujud jasa atau produk dalam rangka memaksimalkan layanan yang diberikan. Maka dari itu SDM wajib diolah dengan tepat agardapat memaksimalkan ke-efektivan dan efesiensi organsasi, sebagai sebuah fungsi pada rumah sakit yang dinamakan dengan manajemen SDM (Ardana dkk, 2011).

Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada instansi pemerintahan, yaitu Rumah Sakit. Dimana rumah sakit merupakan sebuah instansi jasa pelayanan yang mengedepankan kualitas pelayanan

terhadap konsumen (pasien). Pada penelitian ini penulis mengambil objek penelitian yaitu perawat pada rumah sakit pemerintah, yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu. Alasan mengambil perawat objek penelitian adalah perawat memiliki peranan yang sangat penting di suatu rumah sakit. Hal itu dapat dilihat dari jumlah perawat dan penyebaran perawat di setiap divisi pelayanan. Perawat ialah suatu julukan bagi seseorang yang pekerjaannya dijalankan dengan memberi layanan kesehatan dengan professional baik berupa pelayanan psikolos sosial, biologis, bahkan termasuk spiritual yang diberikan pada pasien, baik masyarakat, keluarga, dan perorangan. Pemanfaatan karyawan pada lembaga bukanlah seusatu yang simpel dan mudah, namun juga membutuhkan pertimbangan yang serius. Semua perusahaan atau lembaga umumnya memiliki tolak ukur tindakan yang wajib dilaksanakan saat bekerja,

baik dengan tertulis maupun tidak tertulis, sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai rumah sakit umum daerah, sudah seharusnya memiliki kualitas yang baik dan layak untuk diberikan kepada seluruh lapisan masyarakat, oleh karena itu Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu harus memiliki sebuah kinerja yang baik pula, baik dari segi hal yang mempengaruhi kinerja tersebut ataupun dari individu yang ada di dalamnya. Kinerja ialah cerminan tentang level pencapaian penyelenggaraan sebuah agenda program atau kegiatan untuk merealisasikan target, visi dan misi serta tujuan instansi yang curahkan kepada srategis sebuah instansi (Moehriono 2010).

Berdasarkan visi dan misi yang ada pada RSUD maka seluruh masyarakat Rokan Hulu mengharapkan sebuah kinerja yang terbaik dan mumpuni, yang bisa direalisasikan dalam segala aspek kegiatan, demi terciptanya sebuah rumah sakit yang dicintai dan dibanggakan oleh seluruh lapisan masyarakat Rokan Hulu. Realisasi dari sebuah visi dan misi diatas dapat dilihat dari kinerja perawat RSUD Rokan Hulu selama beberapa periode yang telah lalu.

Dapat dilihat bahwa kinerja perawat RSUD Rokan Hulu belum tercapai sesuai dengan standar penilaian kinerja perawat RSUD Rokan Hulu pada tahun 2018 sampai 2021 bisa dipaparkan bila ada empat aspek yang dinilai rumah sakit tentang tindakan perawat. Meski semua termasuk dalam level yang baik, namun kinerja perawat dirasa kurang optimal dalam berbagai unsur terkhusus unsur terendah dengan skor rata ratanya yaitu pada tahun 2020 sebesar 75,57 dari standar penilaian kinerja perawat yang telah ditentukan rumah sakit dengan angka 90. RSUD Rokan Hulu sudah melaksanakan tugasnya selaku suatu badan layanan kesehatan untuk warga RSUD Rokan Hulu memiliki begitu banyak konsumen yaitu seluruh lapisan masyarakat kabupaten Rokan Hulu, tentunya harus memiliki keunggulan dan penilaian yang baik .

Narmodo (2011) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi, *leadership*, kenaikan jabatan, manajemen, jamsos, fasilitas produksi, teknologi, iklim dan lingkungan kerja, tingkat gaji, kesehatan dan gizi, sikap etika kerja, kompetensi, disiplin kerja dan pendidikan.

Motivasi kerja merupakan suaru keadaan yang menggerakkan individu untuk melakukan suatu upaya dengan tingkatan tinggi dalam rangka mencapai target rumah sakit dengan didukung kebutuhan pribadi. Motivasi kerja yang dipunyai pegawai ialah suatu aspek penentu kesuksesan dari target yang sudah ditentukan rumah sakit.

Selain motivasi, aspek selanjutnya yang berdampak pada sebuah kinerja pegawai disebuah perusahaan atau instansi adalah disiplin kerja. Tanpa sebuah kedisiplinan kinerja tidak akan berjalan dengan baik dan maksimal. Disiplin kerja pegawai ialah aspek penting untuk menggapai target sebuah lembaga atau instansi. Hal ini didasari jika aktivitas di lembaga atau instansi senantiasa memanfaatkan kinerja manusia. Kepatuhan menjalankan berbagai ketetapan sangat diharapkan oleh lembaga atau instansi saat bekerja, yang bertujuan agar pekerja menjalankan kewajibannya secara baik dan tertib, begitu juga mencegah diri jika hendak menjalankan suatu tindakan yang tidak sesuai dengan ketentuan Setiawan (2013).

Selain perlunya disiplin bagi karyawan, faktor kinerja selanjutnya adalah lingkungan kerja. Sebuah instansi juga membutuhkan *support* dari iklim kerja yang bagus, yang mampu menciptakan kenyamanan, kebersihan, keselamatan, keamanan, serta keberadaan sarana yang sesuai. Kebersihan dan kerapian lingkungan kerja tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan umum dan kesehatan para karyawan namun juga keakuratan dan kerapian pekerjaan Utami (2017).

Maka dari itu aspek motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada karyawan dapat menjadikan pekerjaan pegawai menjadi lebih bagus, sehingga dapat memberikan kinerja yang berarti terhadap kemajuan RSUD Rokan Hulu. Dari kejadian dan permasalahan yang sudah diamati

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja pegawai ialah luaran kinerja dari segi jumlah dan mutu yang digapai oleh pegawai ketika menjalankan kewajibannya berdasarkan tanggungan yang dipertanggung jawabkan padanya. Definisi kinerja pegawai menurut Hasibuan (2016), kinerja kerja ialah sebuah luaran yang diperoleh individu dalam menjalankan berbagai kewajiban yang diberikan padanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kinerja ialah luaran kerja yang dapat diperoleh individu atau kelompok individu pada sebuah instansi, berdasarkan dengan setiap hak dan kewajiban individunya, demi tercapainya target instansi terkait dengan legal, tanpa melanggar norma, dan selarasa dengan nilai etika dan moral.

### **Motivasi**

Wibowo (2007) menyatakan motivasi ialah dukungan pada rangkaian aktivitas tindakan manusia dalam memenuhi tujuannya. Selain itu Hanggraeni (2011) juga menyatakan Motivasi merupakan proses yang mendefinisikan kegigihan, tujuan, dan intensitas seseorang dalam memperleuh tujuan.

### **Disiplin Kerja**

Siagian (2013) jika disiplin kerja ialah perbuatan manajer dalam mendukung anggota-anggota instansi mencapai hasil sesuai tuntutan beragam ketentuan. Hasibuan (2016) menyatakan disiplin kerja ialah kesengajaan individu dalam mematuhi ketentuan instansi dan nilai norma yang ada, serta kesediaan dalam mematuhinya.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja ialah seluruh fasilitas baik bahan dan perkakas yang ditemui, wilayah sekitar tempat individu melakukan kerja, teknik kerja, serta ketetapan kerja baik secara individu ataupun kelompok. Lingkungan kerja ialah seluruh hal terkait bentuk fisik ataupun psikis yang dapat mendampaki pegawai secara langsung atau tidak langsung.

### **Hipotesis Penelitian**

Sesuai kerangka riset pada sub bab sebelumnya, dapat dibuat hipotesis penelitian ini diantaranya :

- H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>4</sub> : Motivasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja.

### **METODE**

Demi merampungkan riset ini, terkhusus dalam menghimpun data yang dibutuhkan, sehingga peneliti melaksanakan riset pada RSUD Rokan Hulu. Waktu penelitian ini dilaksanakan dari Juli 2021 yang diawali dengan pengajuan judul, pra penelitian dan penyusunan proposal. Dan harapannya, penelitian ini bisa diselesaikan pada akhir Desember 2022.

Populasi pada penelitian ini adalah perawat RSUD Rokan Hulu sebanyak 83 individu. Adapun penghimpunan sampel pada riset ini menerapkan Teknik sampling jenuh, ialah pendekatan penetapan sampel di mana seluruh anggota populasi dipilih menjadi sampel. Sehingga, banyak sampel yang akan diteliti ialah sebanyak 83 individu.

Tipe dan asal data pada riset ini ialah data primer dan sekunder. Teknik

analisa yang diterapkan dalam menguji hipotesis pada riset ini ialah menggunakan pendekatan *Multiple Regression*. Analisis regresi bisa diaplikasikan guna mendapatkan visualisasi keseluruhan tentang korelasi diantara *dependent* dan *independent variable* secara keseluruhan baik dengan parsial ataupun simultan. Teknik analisa yang diterapkan dalam menguji hipotesa pada riset ini ialah menggunakan *multiple regression*. Model penelitian ini dituangkan dalam persamaan linier sebagai berikut:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$  Dimana: Y = Kinerja Distress  $\alpha$  = Konstanta  $\beta_1 - \beta_5$  = Koefisien regresi  $X_1$  = Motivasi  $X_2$  = Disiplin Kerja  $X_3$  = Lingkungan Kerja.

## HASIL

### Uji Keabsahan Data

Uji reabilitas data dilaksanakan untuk melihat kelayakan masing-masing pertanyaan yang ada pada kuesioner untuk mengambil data. Uji keabsahan data meliputi *validity test* dan *reliability test*.

### Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan untuk melihat seberapa besar ketepatan kuesioner dalam melakukan fungsi ukurnya. Untuk mengukur variabel penelitian digunakan pertanyaan dari variabel Kinerja (Y), Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ). Dari pengujian validitas tersebut bisa dilihat jika keterkaitan antar setiap indikator variabel Kinerja (Y), Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka setiap item pernyataan berarti valid. Skor  $r$  tabel bisa dilihat dalam tabel  $r$  menggunakan persamaan  $N-2 = 83 - 2 = 81 = 0,216$  (lihat  $r$  tabel pada  $df$  81). Dari tabel diatas didapat skor  $r$  hitung semua pernyataan  $> r$  tabel (0,216). Maknanya ialah alat ukur yang diterapkan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimanfaatkan dalam memperhitungkan kekonsistenan dan kestabilan responden saat mengisi kuesioner.

Pada uji realibilitas ini dengan *cronbach's alpha* dengan nilai *alpha* 0.6. Berdasarkan uji skor reliabilitas semua variabel  $> 0,6$ . Maknanya ialah alat ukur yang digunakan padariset ini bisa dipercaya atau reliable.

### Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Tujuan dari *multiple linear regression* ialah guna melihat korelasi antar *variable* terikat dengan *variable* bebas. Luaran *multiple linear regression* ditunjukkan luaran analisis regresi linier dalam tabel tersebut maka didapatkan persamaan berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,017 + 0,276 X_1 + 0,203 X_2 + 0,516 X_3 + e$$

### Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai Adjusted  $R^2$  senilai 0,711 atau 71,1%. Artinya adalah bahwa sebesar 71,1% *variable* kinerja didampaki oleh lingkungan, disiplinkerja, dan motivasi.

### Uji Simultan (Uji F)

Nilai skor F hitung senilai 68,322 dan signifikansi senilai 0,000. Selain itu skor F tabel dalam level skor signifikan 5% dengan persamaan:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\ &= 83 - 3 - 1 ; 3 \\ &= 79 ; 3 \\ &= 2,720 \text{ (lihat tabel F dengan } df_1=3 \text{ dan } df_2=79) \end{aligned}$$

Dari sini dapat diperoleh luaran F hitung (68,322)  $>$  F tabel (2,720) atau signifikansi (0,000)  $<$  0,05. Ini dimaknai jika lingkungan, disiplin kerja, dan motivasi secara bersamaan berdampak pada kinerja secara signifikan.

### Uji Parsial (Uji t)

Sesuai nilai uji t tampak setiap skor dari t hitung dan skor signifikan *independent variable*. Didapat skor t tabel (uji 2 sisi pada  $\alpha$  5%) dengan persamaan:

$t_{\text{tabel}} = n - k - 1 : \alpha/2$   
 $= 83 - 3 - 1 : 0,05/2$   
 $= 79 : 0,025$   
 $= 1,990$  (amati tabel  $t$  dan  $df=79$  di tingkat signifikan (0,025)

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Dari luaran uji hipotesis melalui uji  $t$  *variable* Motivasi. Didapat skor  $t$  hitung senilai 2,800 dan skor signifikan 0,006. Sehingga dapat diperoleh  $t$  hitung (2,800) >  $t$  tabel (1,990) atau skor signifikan (0,006) < 0,05. Maksudnya ialah motivasi berdampak positif pada kinerja perawat RSUD Rokan Hulu secara signifikan. Ini sesuai dengan riset Ardityo (2013) yang berargumen jika motivasi kerja berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai yang motivasi kerjanya kuat umumnya memiliki motivasi untuk mau mencurahkan kapabilitasnya dalam bekerja.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Disiplin kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja perawat. Hal ini menginterpretasikan jika disiplin kerja sudah berjalan baik pada rumah sakit. Didapat skor  $t$  hitung senilai 2,266 dan signifikansi 0,026. Sehingga dapat  $t$  hitung (2,266) >  $t$  tabel (1,990) atau skor signifikan (0,026) < 0,05. Disiplin kerja ialah sebuah tindakan dan sikap yang dilaksanakan dengan rasa sadar dan keadaan serta tanpa paksaan serta dalam mentaati ketetapan yang sudah ditentukan instansi secara tertulis ataupun tidak (Nitisemito 2010).

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Lingkungan kerja memiliki dampak pada kinerja perawat. Berdasarkan luaran pengujian hipotesis uji  $t$  *variable* lingkungan kerja. Didapat skor  $t$  hitung senilai 5,138 dan signifikansi 0,000. Sehingga dapat  $t$  hitung (5,138) >  $t$  tabel (1,990) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Maksudnya ialah lingkungan kerja berdampak pada kinerja.

### Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Perawat

Sesuai hasil uji hipotesis yaitu uji  $f$  diperoleh hasil  $F_{\text{hitung}}$  sebesar (68,322) >  $F_{\text{tabel}}$  (2,720) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Hingga bisa diketahui jika lingkungan, disiplin kerja, dan motivasi dengan bersamaan berdampak pada kinerja secara signifikan.

## SIMPULAN

Sesuai luaran pengkajian dan analisis yang sudah dilaksanakan dalam bab-bab di atas, sehingga bisa disimpulkan diantaranya:

1. Motivasi berdampak pada kinerja secara signifikan. Maksudnya jika motivasi makin kuat dapat menjadikan kinerja semakin meningkat pada perawat RSUD Rokan Hulu, walaupun motivasi berpengaruh terhadap kinerja namun masih ada perawat yang merasakan tidak nyaman dengan gaji yang masih di bawah UMK dengan jumlah responden yang masih kurang setuju
2. Disiplin kerja berdampak pada kinerja secara signifikan. Maksudnya disiplin kerja seseorang yang meningkat mampu meningkatkan kinerja perawat RSUD Rokan Hulu, walaupun disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja namun masih ada perawat yang tidak menggunakan waktu secara efektif dalam bekerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
3. Lingkungan kerja berdampak pada kinerja perawat RSUD Rokan Hulu secara signifikan, walaupun lingkungan kerja berdampak pada kinerja namun masih ada perawat yang merasakan ikatan bersama teman kerja dan adanya sarana kerja yang masih kurang.
4. Motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Artinya motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja dengan bersamaan mempengaruhi kinerja perawat RSUD Rokan Hulu, maksudnya bahwa semakin baik perbaikan terhadap motivasi,

lingkungan, dan disiplin kerja yang diberikan maka akan semakin baik pula dalam mencapai kinerja yang ingin dicapai pihak rumah sakit.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abraham H, Maslow. 2010. *Motivation And Personality*, Rajawali, Jakarta.
- Wijaya.A. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukelleng Kabupaten Wajo.
- Apridani. 2020. Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. Vol. 2 No1
- Arifah.M. 2020. Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Perawat melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Vol. 4 No 2
- Arikunto.S. 2012. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi revisi Rineka Cipta.Jakarta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Sibarani, E. 2018 *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Swasta Lancing Kuning Pekanbaru*
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iswanto.J.W. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Jombang*. Vol. 1 No 2
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung :PT Remaja Rosdakarya.
- Marpaung.M.I. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 5 No 2
- Nitisemito, Alex, Manajemen peronalia. Erlangga, Jakarta: 2012.
- Oktawikewardhani.Q. 2019. *Pengaruh Motivasi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Haji Surabaya*. Vol. 8 No 3
- Ramadhan.S. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang)*. Vol. 1 No 2
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Prasetyo, Rony, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 2013.
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta.
- Rosa, S. (2017). *Hubungan Motivasi Perawat Dengan Pelaksanaan Dokumentasi Pengkajian Di Ruang Boegenvile Rsud Mgr. Gabriel Manek, Svd Atambua*

- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi20*. PT Elex Media Komputindo.
- Saputra.A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Sinar Husni. Vol. 2 No 2. Desember 2020.
- Setiawan.A. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Vol. 1 No 4
- Sibarani.E. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning*. JOM Fisip. Vol. 5 No 1. April 2018.
- Sondang P. Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Group.
- Wibowo 2010 *manajemen kinerja edisi ketiga*.jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, A. (2017) *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Bajo*
- Wirawan, Ardityo, *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Sub Direktorat SDM Bandung*, 2013.
- Yulizar. 2019. Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang. Vol. 1 no 2