

SKRIPSI



Uhamka
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
NON MEDIS DI RSUD TARAKAN JAKARTA TAHUN 2019**

**OLEH
FIKA FEBRIANTI
1505015048**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
JAKARTA
2019**

SKRIPSI



Uhamka
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
NON MEDIS DI RSUD TARAKAN JAKARTA TAHUN 2019**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat**

**OLEH
FIKA FEBRIANTI
1505015048**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
JAKARTA
2019**

PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul *Hubungan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019* merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya bukan plagiat dari karya ilmiah yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain. Semua sumber, baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya tulis dengan benar sesuai dengan pedoman dan tata cara pengutipan yang berlaku.

Apabila ternyata di kemudian hari Skripsi ini, baik sebagian maupun keseluruhan merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan perundang-undangan dan aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 29 Oktober 2019



Fika Febrianti
1505015048

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fika Febrianti
NIM : 1505015048
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Fakultas : Ilmu-Ilmu Kesehatan
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas skripsi saya yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019” beserta perangkat yang ada. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 29 Oktober 2019

Yang menyatakan,


Fika Febrianti

PERSETUJUAN SKRIPSI

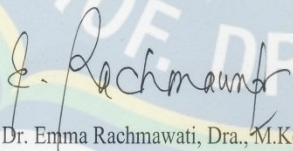
Nama : Fika Febrianti
NIM : 1505015048
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul Skripsi : Hubungan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019

Skripsi dari mahasiswa tersebut di atas telah disidangkan dihadapan Tim Penguji Skripsi Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 29 Oktober 2019

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Emma Rachmawati, Dra., M.Kes


Mouhamad Bigwanto, SKM., MPH

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Nama : Fika Febrianti
NIM : 1505015048
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul Skripsi : Hubungan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019

Skripsi dari mahasiswa tersebut di atas telah berhasil dipertahankan di hadapan tim penguji dan diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

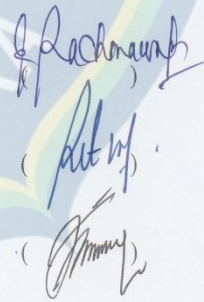
Jakarta, 29 Oktober 2019

TIM PENGUJI

Pembimbing I : Dr. Emma Rachmawati, Dra., M.Kes

Penguji I : Retno Mardhiati, SKM., M.Kes

Penguji II : Yuyun Umniyatun, SKM., MARS



DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

Data Pribadi

Nama : Fika Febrianti
NIM : 1505015048
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 23 Februari 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat Rumah : Jalan Masjid Nur III No. 57E RT. 015/RW.
001 Kel. Grogol Selatan, Kec. Kebayoran
Lama, Jakarta Selatan 12220
No. Handphone : 085695886206
E-mail : fikafebrianti94@gmail.com
Instansi : Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Alamat Instansi : Jalan Limau II, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan
Fakultas / Program Studi : Ilmu-Ilmu Kesehatan / Kesehatan Masyarakat
Peminatan : Manajemen Rumah Sakit
Angkatan : 2015



Riwayat Pendidikan

1. TK 'Aisyiyah Bustanul Athfal, Gunung Kidul, Yogyakarta (Tahun 2001-2003)
2. SDN Grogol Selatan 08 Pagi, Jakarta Selatan (Tahun 2004 - 2009)
3. SMP Negeri 66 Jakarta (Tahun 2009 - 2012)
4. SMA Muhammadiyah 18 Jakarta (Tahun 2012 - 2015)
5. Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (Tahun 2015 - sekarang)

Motto

“MAN JADDA WAJADA”



Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta,
ayahanda Suyono, ibunda Binti Yasaroh,
adikku Retno Anfarita,
serta saudara dan sahabat-sahabat terkasih

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Puji serta syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019” dengan baik.

Adapun penyusunan skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM) pada Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan petunjuk dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Ony Linda, SKM., M.Kes, selaku Dekan Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Ibu Dian Kholika Hamal, SKM., M.Kes selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Ibu Dr. Emma Rachmawati, Dra., M.Kes selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dengan ikhlas dan sabar sejak awal hingga selesainya skripsi ini.
5. Bapak Mouhamad Bigwanto, SKM., MPH M selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dengan ikhlas dan sabar sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

6. Ibu Nur Asiah, SKM., M. Kes selalu Dosen Pembimbing Akademik yang juga telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dengan ikhlas dan sabar sejak awal hingga selesainya skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan ilmu pengetahuan dan pengalamannya kepada penulis selama di bangku perkuliahan, serta memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Staf Bagian Sekretariat Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (Pak Dede, Pak Taufik, Pak Muji, Pak Iman, Pak Sobur, Mas Afud, Mba Dini, Mba Nur, Mang Ujang, dan lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu) serta Bagian Akademik Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah membantu dan melayani dalam mengurus segala keperluan administrasi dan lain-lain.
9. Pihak Rumah Sakit yang telah mengizinkan dan membantu dalam proses penelitian.
10. Kedua orang tua tercinta, dan tersayang yang telah memberikan bantuan do'a, semangat, dukungan sepanjang hari dan pengorbanannya selama ini dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman terkasih dan seperjuangan dalam meraih gelar sarjana (Evy Rizki Amaliyah, Fajriningsih Septiani S, Gina Rahmawanti, Hana Nuranisah, Intan Apriliyanti, Endar Wisma Ningsih, Muhamad Taufik Sasmita, Anggraini Rukmana Sari, Faradila Krisna Puti, dan Insi Al-Kafi) yang telah membantu, memberikan semangat, motivasi, saran, hiburan, dukungan dan telah mewarnai kehidupan penulis selama dibangku perkuliahan dan selalu ada dikala penulis sedang merasa sedih maupun senang.
12. Teman-teman IB Kesehatan Masyarakat Angkatan 2015 yang telah memberikan dukungannya kepada penulis.

13. Teman-teman seperjuangan Kesehatan Masyarakat Angkatan 2015 yang telah memberikan dukungan dan hiburan serta bersama-sama belajar dan berbagi ilmu selama kuliah.
14. Teman-teman peminatan Manajemen Rumah Sakit Angkatan 2015 yang telah membantu dan memberikan dukungannya kepada penulis.
15. Jihan Pratiwi Antuke, teman yang sudah menemani, membantu, dan bersedia meluangkan waktunya untuk penulis selama masa penelitian skripsi ini dilakukan.
16. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini.

Namun tidak lepas dari semua itu, penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam skripsi ini terdapat kekurangan baik dari segi penyusunan bahasanya maupun segi lainnya, penyusunan skripsi ini masih jauh dari nilai sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 29 Oktober 2019

Peneliti

Fika Febrianti
NIM. 1505015048

**FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
PROGRAM SARJANA KESEHATAN MASYARAKAT
PEMINATAN MANAJEMEN RUMAH SAKIT**

Skripsi, Oktober 2019

Fika Febrianti,

“Hubungan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019”

xxii + 125 halaman, 22 tabel, 6 gambar + 8 lampiran

ABSTRAK

Rumah sakit sebagai organisasi yang pada karya sangat bergantung kepada sumber daya manusianya. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan non medis di RSUD Tarakan Jakarta tahun 2019.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini menggunakan data primer melalui pengisian angket. Analisis yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat. Teknik sampling menggunakan *accidental sampling*, dengan jumlah sampel 126 orang.

Hasil univariat menunjukkan responden dengan kinerja baik (57,9%), pandangan terhadap kepemimpinan baik (54%), disiplin kerja baik (65,9%), dan lingkungan kerja kurang baik (50%). Hasil bivariat menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (*Pvalue* 0,000), disiplin kerja (*Pvalue* 0,001) dan lingkungan kerja (*Pvalue* 0,000) berhubungan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian disarankan agar pimpinan rumah sakit lebih peka terhadap lingkungan kerja, disiplin kerja, dan menerapkan kekuasaan dengan bijaksana, dan melakukan tanggung jawabnya untuk mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi karyawan agar dapat untuk mencapai suatu tujuan.

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

**FACULTY OF HEALTH SCIENCE
UNIVERSITY MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
COMMUNITY HEALTH STUDY PROGRAMS
HOSPITAL MANAGEMENT**

Theses, *October*, 2019

Fika Febrianti,

"Relationship between Leadership, Work Discipline and Work Environment with Non-Medical Employee Performance at Tarakan Jakarta Hospital in 2019"

xxii + 125 pages, 22 tables, 6 images + 8 attachments

ABSTRACT

Hospitals are organizations that depend on their human resources. This can be understood because all the activities of the organization in achieving its goals, depends on the people who manage the organization. The purpose of this research is the relationship of leadership, work discipline and work environment with the performance of non-medical employees at Tarakan Hospital in 2019 Jakarta.

This research is quantitative research with cross sectional approach. The research used primary data through filling out questionnaires. The analysis used is univariate and bivariate analysis. The sampling technique used accidental sampling with a sample of 126 people.

The univariate results showed respondents with good performance (57,9%), good leadership view (54%), good work discipline (65,9%). and poor working environment (50%). Bivariate results show variables leadership (Pvalue 0,000), work discipline (Pvalue 0,001) and working environment (Pvalue 0,000) related to employee performance.

Based on the results of the study it is suggested that hospital leaders are more sensitive to the work environment, work discipline, and exercise power wisely, and carry out their responsibilities to direct, motivate, and influence employees in order to achieve a goal.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Work Environment, Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	<i>xii</i>
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
DAFTAR SINGKATAN.....	xxii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan.....	6
1. Tujuan Umum	6
2. Tujuan Khusus	6
D. Manfaat.....	7
1. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Jakarta	7
2. Bagi Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan (FIKes) UHAMKA.....	7
3. Bagi Peneliti.....	7
4. Bagi Penelitian Selanjutnya	8
E. Ruang Lingkup	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI.....	9
A. Rumah Sakit	9

1. Pengertian Rumah Sakit.....	9
2. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit	9
3. Jenis dan Klasifikasi Rumah Sakit.....	10
4. Tanggung Jawab Hukum Rumah Sakit	11
B. Sumber Daya Manusia Rumah Sakit.....	11
C. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
5. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	16
D. Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit.....	17
1. Pengertian Manajemen SDM Rumah Sakit.....	17
2. Fungsi Manajemen SDM Rumah Sakit	18
E. Kinerja	20
1. Pengertian Kinerja	20
2. Langkah-Langkah Dalam Peningkatan Kinerja.....	21
3. Tujuan dan Sasaran Kinerja.....	22
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	22
5. Penilaian Kinerja Karyawan	30
6. Manfaat Penilaian Kinerja	31
7. Dimensi Kinerja.....	32
8. Indikator Kinerja.....	34
9. Mengukur Kinerja Karyawan	36
10.Tujuan Penilaian Kinerja.....	37
F. Kepemimpinan	38
1. Pengertian Kepemimpinan.....	38
2. Ciri-Ciri Pemimpin	40
3. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan.....	40
4. Teori-Teori Kepemimpinan	42
5. Tipe Kepemimpinan	43
6. Indikator Kepemimpinan	45

7. Nilai-Nilai Kepemimpinan	47
G. Disiplin Kerja	47
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	47
2. Tujuan Pembinaan Disiplin	48
3. Tujuan Disiplin Kerja	48
4. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	49
5. Komponen Disiplin Kerja.....	54
6. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja.....	55
H. Lingkungan Kerja.....	56
1. Pengertian Lingkungan Kerja	56
2. Jenis Lingkungan Kerja	57
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	58
4. Indikator Lingkungan Kerja.....	58
I. Penelitian Terdahulu.....	60
J. Kerangka Teori	64
BAB III KERANGKA KONSEP, DEFINISI OPERASIONAL DAN	
HIPOTESIS	66
A. Kerangka Konsep	66
B. Definisi Operasional.....	68
C. Hipotesis	69
BAB IV METODE PENELITIAN	70
A. Rancangan Penelitian	70
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	70
C. Populasi dan Sampel.....	70
1. Populasi.....	70
2. Sampel	71
D. Pengumpulan Data.....	72
1. Sumber Data	72
2. Instrumen Penelitian	73
3. Uji Coba Kuesioner	74
E. Pengolahan Data	76
F. Analisis Data	78
1. Analisis Univariat.....	78

2. Analisis Bivariat	79
BAB V HASIL PENELITIAN	80
A. Gambaran Umum Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan	
Jakarta.....	81
1. Sejarah dan Perkembangan.....	81
2. Visi dan Misi.....	82
3. Tugas.....	83
4. Nilai	83
5. Data Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan	
Jakarta	84
6. Fasilitas Pelayanan Kesehatan RSUD Tarakan Jakarta	84
B. Analisis Univariat.....	87
1. Gambaran Karakteristik Karyawan Non Medis di RSUD	
Tarakan Jakarta	87
2. Kinerja Karyawan Non Medis RSUD Tarakan Jakarta	88
3. Kepemimpinan di RSUD Tarakan Jakarta.....	90
4. Disiplin Kerja di RSUD Tarakan Jakarta	93
5. Lingkungan Kerja di RSUD Tarakan Jakarta	95
6. Rekapitulasi Hasil Analisis Univariat.....	97
C. Analisis Bivariat.....	97
1. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan	
Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019	98
2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	
Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019	98
3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	
Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019	99
4. Rekapitulasi Hasil Analisis Bivariat	99
BAB VI PEMBAHASAN.....	101
A. Kinerja Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta	101
B. Kepemimpinan di RSUD Tarakan Jakarta	103
C. Disiplin Kerja di RSUD Tarakan Jakarta.....	106
D. Lingkungan Kerja di RSUD Tarakan Jakarta.....	108

E. Keterbatasan Penelitian	110
BAB VII SIMPULAN DAN SARAN	112
A. Kesimpulan	112
B. Saran.....	113
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	61
3.1 Definisi Operasional	68
4.1 Jumlah Data Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan Jakarta Bulan Agustus 2019	71
4.2 Komposisi Pernyataan pada Kuesioner	73
4.3 Hasil Perhitungan Pengujian Validitas Pernyataan Kinerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	74
4.4 <i>Coding</i> Data Variabel	76
4.5 Tabel Silang Hasil Pengamatan <i>Studi Cross Sectional</i>	80
5.1 Jumlah Pegawai di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019.....	84
5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019	87
5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jawaban Item Kinerja Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019	88
5.4 Nilai-Nilai Statistik Responden Berdasarkan Jawaban Item Kinerja Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019	89
5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Jawaban Item Kepemimpinan Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019	90
5.6 Nilai-Nilai Statistik Responden Berdasarkan Jawaban Item Kepemimpinan Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019	92
5.7 Distribusi Responden Berdasarkan Jawaban Item Disiplin Kerja Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019	93
5.8 Nilai-Nilai Statistik Responden Berdasarkan Jawaban Item Disiplin Kerja Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019	94

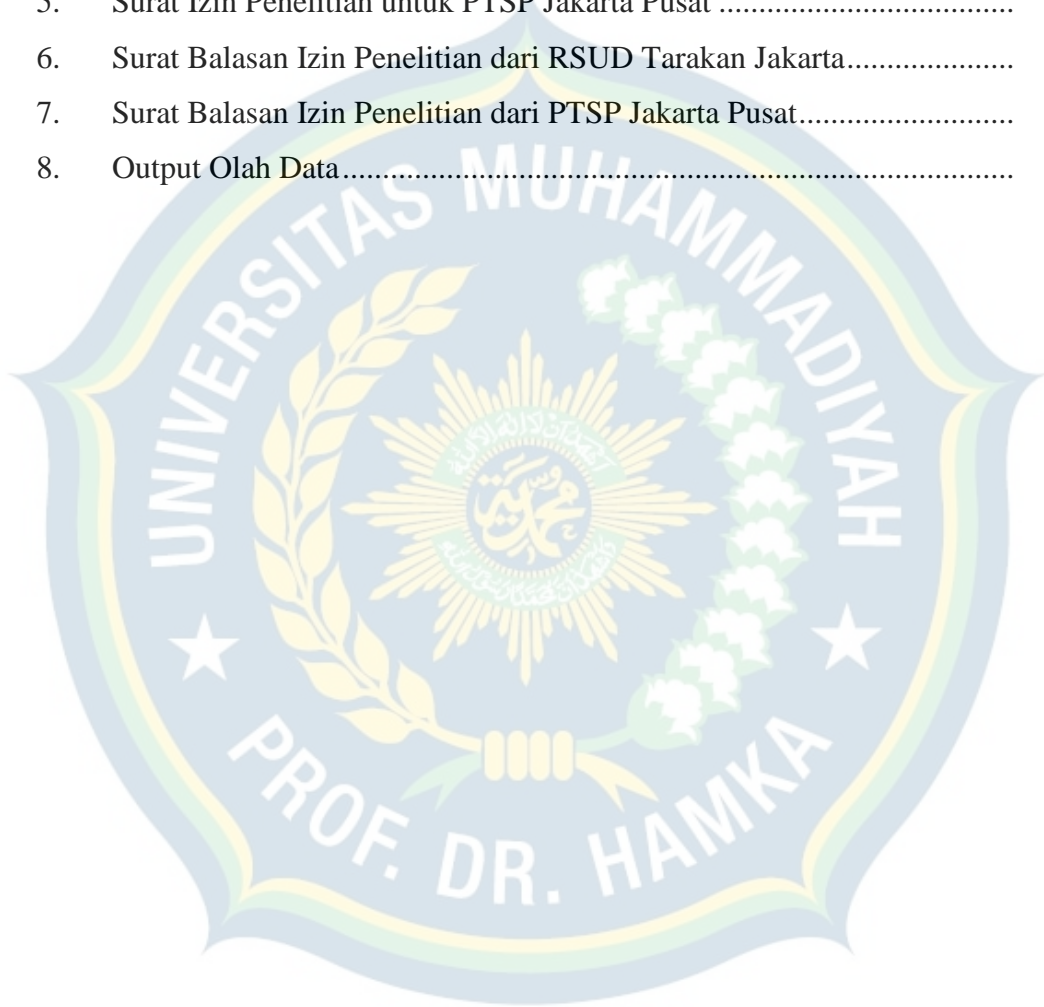
5.9	Distribusi Responden Berdasarkan Jawaban Item Lingkungan Kerja Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019	95
5.10	Nilai-Nilai Statistik Responden Berdasarkan Jawaban Item Lingkungan Kerja Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019	96
5.11	Rekapitulasi Hasil Uji Univariat Hubungan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019	97
5.12	Distribusi Berdasarkan Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019.....	98
5.13	Distribusi Berdasarkan Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019.....	98
5.14	Distribusi Berdasarkan Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019	99
5.15	Rekapitulasi Hasil Uji Bivariat Hubungan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019	100

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Teori	65
3.1 Kerangka Konsep.....	67
5.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jawaban Item Kinerja Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019.....	90
5.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jawaban Item Kepemimpinan Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019	92
5.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jawaban Item Disiplin Kerja Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019	94
5.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jawaban Item Lingkungan Kerja Karyawan Non Medis di RSUD Tarakan Jakarta Tahun 2019	96

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Halaman
1. <i>Form Informed Consent</i>	
2. Lembar Kuesioner Penelitian	
3. Struktur Organisasi RSUD Tarakan Jakarta	
4. Surat Izin Penelitian di RSUD Tarakan Jakarta	
5. Surat Izin Penelitian untuk PTSP Jakarta Pusat	
6. Surat Balasan Izin Penelitian dari RSUD Tarakan Jakarta.....	
7. Surat Balasan Izin Penelitian dari PTSP Jakarta Pusat.....	
8. Output Olah Data.....	



DAFTAR SINGKATAN

AHS	: <i>Academic Health System</i>
BLUD	: Badan Layanan Umum Daerah
DKI	: Daerah Khusus Ibukota
FIKes	: Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan
IPSRS	: Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit
MSDM	: Manajemen Sumber Daya Manusia
PR	: <i>Prevalence Ratio</i>
RS	: Rumah Sakit
RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
RTP	: Rumah Tangga dan Perlengkapan
SOP	: Standar Operasional Prosedur
TT	: Tempat Tidur
UHAMKA	: Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Waskat	: Pengawasan Melekat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran sumber daya manusia meskipun berbagai sumber daya lain yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Hal ini karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh sebab itu organisasi harus memfokuskan pada sumber daya manusia sebagai sumber daya penting bagi suatu organisasi (Massie dkk, 2017).

Organisasi yang dibangun sudah pasti memiliki tujuan tertentu dan untuk mencapai tujuan tersebut membutuhkan peran sumber daya manusia (SDM), dimana sumber daya inilah yang begitu vital dan menentukan keberhasilan organisasi yang bersangkutan (Tewal dkk, 2017).

Sumber daya manusia merupakan aset pokok yang menentukan keberhasilan suatu daerah. Manajemen sumber daya manusia merupakan pilar yang memiliki fungsi utama bagi organisasi dalam mendukung pola penentuan strategi dan kebijakan keputusan-keputusan sumber daya manusia yang sehat dan baik, perlu didukung kualitas pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut (Wahyuningsih, 2015).

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi (Diana, 2015).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja

karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja (Setiawan, 2013).

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi (Potu, 2013).

Seorang pemimpin sangat dibutuhkan perannya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi diibaratkan sebagai nahkoda sebuah kapal yang bertugas menentukan arah, menjalankan kapal, dan mengambil keputusan mau dibawa kemana kapal tersebut (Tewal dkk, 2017).

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo, 2011).

Islam mengajarkan bahwa menghargai waktu lebih utama sebagaimana firman Allah SWT yang artinya: *“Demi waktu, sesungguhnya, manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran.”*(QS. Al-‘Asr [103]:1-3).

Lingkungan kerja merupakan sebuah tempat di mana seorang karyawan sebuah perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan perusahaan kepada karyawan tersebut. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kegiatan operasional perusahaan dan tentunya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan merupakan kegagalan seorang karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru dan kedisiplinan kerja yang kurang (Rizki dan Suprajang, 2017).

Wahyuningsih (2015) dalam penelitiannya di Rumah Sakit “Yakksi” Gemolong Sragen menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit “Yakksi” Gemolong Sragen. Hasil penelitian yang dilakukan Cahyani dan Ardana (2013) menyebutkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Norianggono, Hamid, dan Ruhana (2014) menyebutkan bahwa distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara, dan suhu udara yang sesuai dengan ruangan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kurangnya distribusi cahaya dalam ruangan kerja akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat.

Febriani dan Indrawati (2013) dan Situngkir (2013) menyebutkan bahwa penjagaan kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan Sanjaya dan Indrawati (2014) menyebutkan bahwa pembinaan hubungan antar karyawan dengan karyawan lain dan atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, yang nantinya akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Pramana dan Sudharma (2013) menyebutkan bahwa disiplin kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh Rofi (2012) menyebutkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang paling dominan. Hal ini perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Penelitian oleh Widiati (2012) menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya

organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan RS Panti Secanti Gisting.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan sebagai rumah sakit milik pemerintah Provinsi DKI Jakarta terletak sangat strategis di jantung kota Jakarta tepatnya berada di wilayah Jakarta Pusat suatu tempat yang mudah dijangkau dengan berbagai alat transportasi. RSUD Tarakan merupakan RSUD Tipe A pertama yang ditetapkan di DKI Jakarta sejak 30 Juni 2014. RSUD Tarakan ditetapkan sebagai Rumah Sakit Daerah Kelas A dan berkapasitas 464 tempat tidur (Jakarta, 2015). Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan Jakarta memiliki jumlah pegawai penunjang medik dan non medik yang tidak sedikit. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan Jakarta memiliki pelayanan penunjang diantaranya (instalasi farmasi, instalasi gizi, instalasi laboratorium, instalasi radiologi, instalasi rekam medis, instalasi rehab medik, instalasi penunjang khusus) dan penunjang non medik meliputi (instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana, rumah tangga dan perlengkapan, serta kesehatan lingkungan).

Dari hasil observasi peneliti di salah satu ruangan pelayanan penunjang non medik seperti instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana (IPSRS) dan di bagian rumah tangga dan perlengkapan (RTP) yang berada di lantai paling dasar (*basement*). Bagian IPSRS memiliki ruangan yang belum tersusun dengan baik, dimana masih ditemukannya kabel-kabel yang berserakan di lantai, pencahayaan masih sangat kurang dan tidak adanya ventilasi udara disekitar ruangan. Bagian Gizi ruangan masih belum terjaga kebersihannya, terkadang lantai kotor dan cukup licin, serta ruangan belum tersusun dengan baik, peralatan masak terkadang berserakan di lantai. Sedangkan bagian RTP memiliki ruangan yang kurang cukup besar dan masih kekurangan fasilitas pendukung seperti rak-rak untuk meletakkan berkas-berkas.

Penelitian ini mengambil sampel pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan Jakarta. Hasil dari studi pendahuluan yang peneliti lakukan melalui wawancara tidak terstruktur dengan pegawai bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan (RTP), bahwa masih terdapat pegawai yang mengeluhkan mengenai terbatasnya ruangan kerja mereka. Dalam hal tersebut

mereka sudah memberikan saran dan masukan kepada pihak manajemen dan pimpinan rumah sakit, tetapi belum mendapat perhatian. Serta masih terdapat beberapa karyawan yang menjalankan tugasnya terkadang masih melupakan SOP karena sudah menjadi rutinitas sehari-hari. Hal ini kemungkinan disebabkan karena kurangnya sosialisasi tentang peraturan dan kurangnya komunikasi yang terjalin antar pihak manajemen/pemimpin dengan para karyawan. Peneliti juga melakukan observasi di lapangan bahwa masih ditemukan karyawan yang kurang disiplin dan masih ditemukan *miss-communication* antara unit satu dengan yang lain.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas, dikhawatirkan akan terjadi penurunan kinerja karyawan, berkurangnya tanggung jawab, semangat, motivasi di dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya. Karena dengan adanya penurunan kinerja karyawan maka akan terjadi juga kerugian yang akan diterima oleh rumah sakit. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti serta menganalisis terkait dengan hubungan kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan non medis di RSUD Tarakan Jakarta tahun 2019.

B. Rumusan Masalah

Rumah sakit sebagai organisasi yang pada karya sangat bergantung kepada sumber daya manusianya. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Kepemimpinan sebagai salah satu indikator kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi di rumah sakit. Disiplin kerja merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi seperti rumah sakit. Demikian juga halnya dengan lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas masih ditemukan masalah-masalah terkait kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan Jakarta. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah belum

diketuainya hubungan kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan non medis di RSUD Tarakan Jakarta tahun 2019. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mengetahui kepemimpinan yang sesuai dengan situasi karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja, agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik.

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan non medis di RSUD Tarakan Jakarta tahun 2019.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketuainya gambaran kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan Jakarta Tahun 2019.
- b. Diketuainya gambaran kepemimpinan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan Jakarta Tahun 2019.
- c. Diketuainya gambaran disiplin kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan Jakarta Tahun 2019.
- d. Diketuainya gambaran lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan Jakarta Tahun 2019.
- e. Diketuainya hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan Jakarta Tahun 2019.
- f. Diketuainya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan Jakarta Tahun 2019.
- g. Diketuainya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan Jakarta Tahun 2019.

D. Manfaat

1. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan Jakarta

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan informasi yang berguna bagi pihak rumah rumah sakit untuk dijadikan pertimbangan usaha meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Diharapkan sebagai bahan masukan bagi rumah sakit agar mampu dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan hubungan kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan Jakarta.
- c. Sebagai bahan acuan evaluasi atau pertimbangan untuk pihak rumah sakit untuk melakukan perbaikan prosedur dimasa yang akan datang.
- d. Memberi dorongan untuk motivasi bagi para karyawan khususnya karyawan non medis untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi rumah sakit.

2. Bagi Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan (FIKes) UHAMKA

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Sebagai referensi untuk menambah wawasan mengenai ilmu kesehatan masyarakat khususnya dalam bidang kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja di rumah sakit.
- c. Memperoleh masukan sebagai evaluasi dari hasil belajar mengajar di program studi kesehatan masyarakat dan keberhasilannya dalam penerapan di lapangan.

3. Bagi Peneliti

- a. Menambah wawasan mengenai hubungan kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan Jakarta.
- b. Diharapkan dapat membantu penulis dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan untuk mengembangkan bidang kesehatan masyarakat khususnya manajemen sumber daya manusia di rumah sakit.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya, sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Sebagai bahan referensi dan tambahan acuan dalam penelitian selanjutnya.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan Jakarta tahun 2019. Penelitian ini bersifat deskriptif analitik dengan menggunakan metode kuantitatif dimana desain studi yang digunakan merupakan studi *cross sectional*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Adapun cara pengumpulan data primer yaitu responden mengisi kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data-data yang berupa dokumen atau arsip rumah sakit. Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling*, dimana sebagian anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan analisis univariat untuk mengetahui gambaran setiap variabel yang diamati dan analisis bivariat untuk mengetahui hubungan kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Untuk menguji analisis univariat digunakan analisis distribusi frekuensi, sedangkan untuk menguji analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square*. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang berisi rincian pernyataan mengenai variabel kinerja. Penelitian ini dilakukan di RSUD Tarakan Jakarta pada bulan Juli – Agustus 2019 terhadap beberapa responden sebagai sumber data penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Alfiyah, S. (2016). Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Varia Usaha Gresik. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 8 (2) , 144-155.
- Anggraini, L. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Pusat. *Jurnal EKSEKUTIF* 15 (1) , 260-280.
- Aotama, R. (2016). Pengaruh Perencanaan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Sari Putra Indonesia Tomohon. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 4 (3) , 381-394.
- Arini, K., Mukzam, M., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis* 22 (1) , 1-9.
- Ariska, D. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arumbai Kasemba dan Banyumas. *Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Purwokerto* .
- Aryono, I. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta Dengan Variabel Motivasi Sebagai Intervening. *Program Pascasarjana. Fakultas Ekonomi. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta* .
- Aulia, N., Indarti, S., & Efni, Y. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) TBK. Cabang Pekanbaru. *PROCURATIO* 5 (2) , E-ISSN 2580-3743.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bohlender, G., & Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource Management, 15 th ed. Mason*. South Western: Cengage Learning.

- Cahyani, N., & Ardana, K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Balimed Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Vol. 2 (4)* , 423-435.
- Cipto, B. P. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta. *Jurnal Saintech Politeknik Indonusa Surakarta Vol. 1 Nomor 1* , 13-24.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dewi, P. (2012). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediating di Lingkungan Dinas Penataan Ruang dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis 12 (2)* .
- Diana, R. (2015). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. *Istinbath No. 15 (14)* , 89-103.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta CV.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen 2 (1)* , ISSN 2302-0199 PP 115-122.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Febriani, T., & Indrawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 2 (5)* , 541-551.
- Ghonyah, N., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen, 2 (2)* , 118-129.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi 11 (2)* , 10-23.

- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengetahuan, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdinawan, F. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada RSUD Dr. Sayidiman Magetan). *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Manajemen Syariah. Institut Agama Islam Negeri Surakarta* .
- Jain, R., & Kaur, S. (2014). Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications Vol. 4 Issue 1* .
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke-1*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kemenkes RI. (2012). Keputusan Menteri Kesehatan No. 004. Tentang Rumah Sakit. Jakarta.
- Kiswanto, H., Susanto, E., & Supriadi, J. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Banshu Plant III. *Jurnal TrendTech Vol.1 No.2* , 39-45.
- Kusjainah, & Listyorini, I. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Model Pengujian dengan Variabel Mediasi. *Jurnal Telaah Bisnis 16 (1)* .
- Laili, S. M. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Situbondo. *Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Jember* .
- Laoh, C., Tewel, B., & Oroh, S. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Berkah Ilmiah Efisiensi 16 (4)* , 786-793.

- Logahan, J. M. (2009). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT. Memanac Rendem Tarakanita.*
- Lusiana, H., & Firdaus. (2018). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan). *AL-ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA Vol.4 No.1* , ISSN: 2476-9576. 112-122.
- Mahardikawanto. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Malang. *Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang .*
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan ke-13.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Massie, E., Kawet, L., & Sendow, G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom, TBK Manado. *Jurnal EMBA Vol. 5 No. 3* , Hal. 4025-4034.
- Mazdayani, Sayekti, W., & Nugraha, A. (2014). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Mandor Sadap di PT Perkebunan Nusantara VII (PERSERO). *JIIA 2 (3)* , 295-300.
- Meidian, F. A. (2012). Analisis Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Gedung Administrasi RS X. *Skripsi. Program Sarjana Kesehatan Masyarakat. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia. Depok .*
- Meidianwar, P., Margono, & Djumadi. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform 2 (4)* , 471-482.

- Melianti, S. (2011). Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis Bagian Penunjang di RSUD Pasar Rebo. *Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat. Peminatan Manajemen Rumah Sakit. Universitas Indonesia. Depok* .
- Muabuay, R. F., Rantetapang, A., & Tuhumena, R. (2017). Effect of Leadership, Competency and Work Discipline on Employee Performance in Hospital of Jayapura Provinsi Papua. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR) Volume. 34 No. 3* , 182-192.
- Muhajir, I. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia 13 (3)* , 334-349.
- Mustofa, K. K. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta). *Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia* .
- Nelizulfa, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Program Studi Akuntansi. Universitas Muhammadiyah Surakarta* .
- Nelizulfa, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Jamu Air Mancur Karanganyar). *Skripsi. Program Studi Akuntansi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta* .
- Nimpuno, G. A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta. *Skripsi. Program Studi Manajemen. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta* .
- Norianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkom Area III Jawa-Bali di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis 8 (2)* , 1-10.
- Nugrahaeni, D. K. (2015). *Konsep Dasar Epidemiologi*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.

- Nurchahyo, A. (2011). Analisis Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis* 7 (2) , 1972-1982.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* No. 2 .
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4* , 646-656.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4* , 1208-1218.
- Prakoso, T. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara. *Skripsi. Fakultas Ekonomi. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen. Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Pramana, K., & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 2 (9) , 1175-1188.
- Putra, R., & Suhartini. (2012). Peranan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Yogyakarta. *SINERGI Kajian Bisnis dan Manajemen* 13 (1) , 56-69.
- Qamariah I, F. (2011). Pengaruh Perencanaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja pada PT Indonesia Asahan Alumunium Kuala Tanjung. *Jurnal Ekonomi* 14 (2) , 63-73.
- Rachmadani, V. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Clipan Finance Indonesia Tbk.-Kantor Pusat Cabang Jakarta). *Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta .*
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No.2 .

- Ramadhan, K. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Finnet Indonesia). *Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta* .
- Rifai, I., & Sudarusman, E. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Telaah Bisnis 15* (2) , 117-138.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizki, A., & Suprajang, E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 2 No. 1* , 49-56.
- Riztama, A. (2013). Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Karyawan di Instalasi Penagihan Pasien (IPP) RSUP Fatmawati Tahun 2013. *Skripsi. Depok: Universitas Indonesia* .
- Roeleejanto, C., Brasit, N., Payangan, O. R., & Pahlevi, C. (2015). Effects of Leadership, Competency, and Work Disclipine on the Application of Total Quality Management and Employess Performance for the Accreditation Status Achievement of Goverment Hospitals in Jakarta, Indonesia. *Scientific Research Journal (SCIRJ) Volume III, Issue XI* .
- Rofi, A. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan 3* (1) , 1-21.
- Roziqin. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averoes Press, Pondok ABM Permai.
- Sayuti, N. (2014). Analisis Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Inatalasi Farmasi RSUD DR. M. Yunus

Bengkulu. *Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Program Studi Kajian Administrasi Rumah Sakit. Depok .*

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Septianto, D. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pataya Raya Semarang). *Skripsi. Program Sarjan Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang .*

Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 4 , 1245-1253.*

Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation 2 (1) , pp 67-89.*

Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Situngkir, S. A. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial, Hubungan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 2 (8) , 1019-1035.*

Sriwidadi, T., & Charlie, O. (2011). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SPG PD. Sumber Jaya. *Jurnal Binus Business Review 2 (1) , 387-398.*

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri 3 (1)* , 1-9.
- Sulaiman, Yunus, M., & Amri. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 3 (2)* , ISSN 2302-0199 pp 78-84.
- Surwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 17 No. 2* , 135-144.
- Suryadi, A., & Rosyidi, H. (2013). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Analisis Faktor Budaya Perusahaan. *Jurnal Penelitian Psikologi 4 (2)* , 166-180.
- Susanti, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Tangerang Selatan. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan Vol. 6 No. 1* , 32-47.
- Susilaningsih, N. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Dalam Jurnal Excellent Volume.1, No.2. Surakarta. STIE AUB Surakarta* .
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama, Cetaka Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMK) Vol. 17 No. 2* , 135-144.
- Syari, W. (2012). Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Disiplin Kerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Karya Bhakti . *Skripsi. Fakultas*

Kesehatan Masyarakat. Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat. Depok .

- Tewal, F., Mandey, S., & Rattu, A. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara. *Jurnal EMBA Vol. 5 No. 3* , Hal. 3744-3753.
- Triyani. (2018). Hubungan Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi. *Skripsi. Program Studi Kesehatan Masyarakat. Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan. Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Jakarta .*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44. (2009). Tentang Rumah Sakit.
- Vertasari, O., & Zunaidah. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.12 No.4* , 318-330.
- Viviyanti, I. D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Alat Dapur Mentari (Studi pada Karyawan di Ngunut Tulungagung). *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Jurusan Ekonomi Syariah. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.*
- Viviyanti, I. D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Alat Dapur Mentari (Studi pada Karyawan di Ngunut Tulungagung). *Skripsi. Jurusan Ekonomi Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung .*
- Wahjosumidjo. (1991). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Jurnal NOMINAL 4 (1)* , 96-112.
- Wahyuningsih, H. D. (2015). pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Di Rumah Sakit "Yakksi" Gemolong Sragen. *Jurnal Khasanah Ilmu Volume. 6 No. 2* , Halaman 11-20.
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Widiati, E. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan pada Rumah Sakit Panti Secanti Gisting. *Jurnal Magister Manajemen Vol. 1 No. 1* , 109-142.

Wijayanti, D. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. *Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang* .

Wursanto. (2008). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

