

## PENAKARAN AKAR DETERMINAN KINERJA KARYAWAN

<sup>1</sup>Lusita Sari, <sup>2</sup>Sri Yuni Widowati\*

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Semarang  
Email: sriyuniwidowati@usm.ac.id\*

### ABSTRACT

*This study aims to empirically the effect of leadership, work motivation and work discipline on employee performance at the Sterilization Installation of Dr. Kariadi hospital Semarang. The population of this study were all 75 employees at the Sterilization Installation of Dr. Kariadi hospital Semarang. The sample used in this study was 75 respondents using the census technique, namely the technique of using the entire population without having to draw a research sample as a unit of observation. Then the method of collecting data through questionnaires and data analysis using SPSS 21 which includes validity, reliability, classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing using t test, F test, R2 test. The results of this study indicate that all independent variables, namely leadership, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance partially or simultaneously (together). Based on the coefficient of determination, it is known that leadership, work motivation and work discipline affect employee performance variables by 69.2% while the rest is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keyword: Leadership, Motivation, Discipline, Performance**

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang. Populasi penelitian ini seluruh karyawan sebanyak 75 orang di Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 orang responden dengan menggunakan teknik sensus, yaitu teknik penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi. Kemudian metode pengumpulan data melalui kuosioner dan analisa data menggunakan SPSS 21 yang meliputi : uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, uji R2 . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas, yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun stimultan (bersama-sama). Berdasarkan nilai koefisien determinasi diketahui bahwa Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 69,2 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kinerja.**

### PENDAHULUAN

Dalam Perusahaan jasa khususnya pada layanan jasa di Rumah Sakit, kinerja individu maupun kelompok sangat mempengaruhi kinerja organisasi, hal ini disebabkan adanya proses pekerjaan yang

membutuhkan ketepatan waktu dan keamanan bagi pasien, sehingga jasa yang diberikan bisa diterima dengan baik. Keberhasilan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan bukan hanya dari segi

keperawatan saja tapi juga adanya sumber daya manusia (SDM) non medis yang membantu dalam terlaksananya pelayanan yang baik.

Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang merupakan Instalasi yang sangat berpengaruh dalam keberlangsungan pelayanan kesehatan yang ada di Rumah Sakit. Instalasi Sterilisasi berupaya untuk mencegah resiko terjadinya penularan infeksi melalui peralatan medis bagi pasien dan petugas Rumah Sakit. Didukung dengan tenaga yang telah dilatih tentang sterilisasi dan desinfeksi serta peralatan yang modern Instalasi Sterilisasi siap menerima, mendesinfekt, membersihkan, mengemas, mensterilkan, menyimpan dan mendistribusikan alat-alat baik yang dapat dipakai berulang kali dan alat sekali pakai sesuai dengan standar prosedur yang berlaku. Dengan pelayanan 24 jam Instalasi Sterilisasi dapat membantu pelayanan Rumah Sakit. Untuk mewujudkan pelayanan prima yang berorientasi pada kepuasan pelanggan harus didukung dari segala aspek salah satunya sumber daya manusia. Handoko (2015), salah satu indikator untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan melihat tingkat absensi.

**Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan di Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi**

| Tahun | Jumlah Hari |         | Rata-Rata  |
|-------|-------------|---------|------------|
|       | Kerja       | Absensi | Prosentase |
| 2016  | 288         | 53      | 0,31       |
| 2017  | 292         | 60      | 0,33       |
| 2018  | 288         | 67      | 0,36       |
| 2019  | 292         | 90      | 0,44       |
| 2020  | 287         | 121     | 0,56       |

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari jumlah karyawan persentase

ketidakhadiran karyawan di Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang dari tahun 2016-2020 mengalami peningkatan. Rendahnya tingkat kehadiran karyawan akan mengurangi jumlah jam kerja dan kegiatan Perusahaan serta menggambarkan rendahnya motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja sehingga akan berdampak pada hasil kerja menurun dan banyak pekerjaan menjadi terhambat yang berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan. Kemampuan kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang diterapkan di Instalasi Sterilisasi masih kurang tegas dalam menangani permasalahan pada karyawan sehingga masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam jam kerjanya. Sedarmayanti (2017), kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan perusahaan. Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan Rumah Sakit. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang serta kurangnya

ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai. Semua proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan tujuan Rumah Sakit. Hal yang mendukung kinerja karyawan dapat berjalan dengan lancar adalah adanya kepemimpinan yang mampu memimpin karyawannya agar dapat bekerja dengan seacara optimal dan produktif baik bekerja secara individu maupun secara tim agar dapat mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2018), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Badeni (2013), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Wijaya et al (2020) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mose (2020) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor yang cukup dominan yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Heidjrachman & Husnan (2011), motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Jadi motivasi pada dasarnya suatu proses dalam mencoba mempengaruhi dan mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai apa yang diinginkan. Oleh karena itu,

motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pemberian motivasi dari pimpinan kepada karyawan akan membuat karyawan lebih semangat dalam melakukan tugasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Lesmana (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pentingnya kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satu pemicu kinerja karyawan. Rivai (2014) menjelaskan disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan. Terkadang tidak pahamnya karyawan tentang peraturan, prosedur dan akan kebijakan yang ada merupakan penyebab indiscipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada karyawannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan atau orgnisasi untuk mencapai tujuannya. Displin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan displin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Displin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Suwanto (2019)

menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Susanti (2019) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Masalah dalam penelitian adalah bagaimana manajemen kinerja yang diterapkan dapat meningkatkan antusiasme karyawan sehingga memberikan hasil karya yang lebih baik dan tingkat absensi karyawan menurun. Penelitian ini perlu mengingat adanya fenomena bisnis yang terjadi pada Karyawan di Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang.

## METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah karyawan dibagian Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang yang berjumlah 75 orang. Teknik samplingnya adalah sampel jenuh atau sensus, sedangkan teknik analisis datanya memakai uji (validitas, realibilitas, asumsi klasik, hipotesis), *Multiple Linear Regretion*) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas, menunjukan bahwa indikator yang digunakan oleh variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, seluruh indikator dalam kuesionernya dinyatakan valid. Suatu pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid apabila memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel dalam penelitian ini sebesar 0.1914 (nilai  $r$  table untuk  $n = 73$ ), karena mempunyai koefisien korelasi  $r$  hitung (bergerak dari 0.563 s/d 0.843)  $>$   $r$  table (0.1914) maka seluruh pernyataan dalam

kuesioner dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen dalam penelitian ini.

Hasil uji reliabilitas menyatakan indikator dari semua variabel memiliki nilai reliabilitas (bergerak dari 0.716 s/d 0.808)  $>$  0.60 maka layak dipakai untuk alat ukur.

Hasil uji Normalitas diperoleh nilai *Asymp Sig* 0.843  $>$  0.05, artinya data berdistribusi normal sehingga layak menggunakan model regresi dalam pengujian hipotesis.

Hasil uji Multikolinieritas, nilai VIF  $<$  10, terlihat : variabel kepemimpinan memiliki nilai VIF sebesar 3,118, variabel motivasi kerja memiliki nilai VIF sebesar 3,092, variabel disiplin kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,348. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.. Jadi, tidak terjadi multikolinieritas.

Dari uji Heteroskedastisitas memperlihatkan variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas

## Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda, yaitu

Kinerja Karyawan

$$= 0,322 X_1 + 0,465 X_2 + 0,153 X + e$$

- Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,322 bernilai positif, artinya semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

- b. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,465 bernilai positif, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,153 bernilai positif, artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

### Uji Ketepatan Model (Uji F)

Dari uji F didapat nilai F hitung sebesar 56,311 dengan signifikansi 0,000, karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil yang diperoleh F tabel dari (4 ; 71) adalah 2,50. F hitung (56,311) > F table (2,50), maka  $H_a$  diterima. Jadi, model regresinya layak digunakan untuk peramalan.

### Hasil Uji Parsial (t)

#### a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Nilai thitung variabel kepemimpinan sebesar 2,823 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi (0,05). Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti apabila Kepemimpinan di Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang baik maka kinerja karyawan di Instalasi Sterilisasi

Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang akan semakin meningkat.

#### b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai thitung variabel motivasi kerja sebesar 4,096 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi (0,050). Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti apabila motivasi kerja di Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang yang tinggi maka kinerja karyawan di Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang akan meningkat.

#### c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 2,039 dengan nilai signifikansi sebesar 0,045. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi (0,05). Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti apabila disiplin kerja karyawan di Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang semakin baik, maka kinerja karyawan di Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang akan meningkat.

### Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) diperoleh sebesar 0,692 atau %. Hal ini berarti seluruh

variabel bebas (Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) di Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang sebesar 69,2 % sedangkan sisanya, yaitu sebesar 30,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti : stres kerja dan kompensasi.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai thitung variabel kepemimpinan sebesar 2,823 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05 artinya Semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Seperti faktor pimpinan dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan di area sterilisasi, pimpinan dapat memberikan contoh teladan yang baik, pimpinan bisa membangun suasana kerja yang kondusif, pimpinan dapat menjalin komunikasi dengan baik kepada bawahan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan di Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang memiliki penilaian yang baik terhadap kepemimpinan yang ada selama ini. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik arahan yang dilakukan pemimpin terhadap karyawannya, maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas kinerja karyawan. Hasil penelitian yang

dilakukan oleh Wijaya, et al (2020); Mose (2020) yang diperoleh hasil Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai thitung variabel motivasi kerja sebesar 4,096 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05. Artinya dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi terhadap kinerja karyawan seperti Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan di Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang maka akan semakin meningkat kinerja karyawan di Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan Astuti & Lesmana (2018) yang diperoleh hasil Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 2,039 dengan nilai signifikansi sebesar 0,045. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05. Artinya dengan tingkat disiplin kerja

yang tinggi terhadap kinerja karyawan seperti Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang. Semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula hasil kinerja karyawan di Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019); Susanti (2019) yang diperoleh hasil Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## KESIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang, memberikan pengertian bahwa semakin baik kepemimpinan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang, memberikan pengertian bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan di Instalasi Sterilisasi maka akan semakin baik pula hasil kinerja karyawan di Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Instalasi Sterilisasi, memberikan pengertian bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Semakin disiplin karyawan dalam menaati aturan waktu di

Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang maka sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan di Instalasi Sterilisasi Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang yang semakin maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R., & Lesmana, O.P.A. 2018. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2). 42-50. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>
- Badeni, 2013, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Handoko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Heidjrachman & Husnan, S. 2011. *Manajemen Personalia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE
- Mose, R.E. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Kelas Iii Rumah Sakit Husada Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*. 4(1). 1-11
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Susanti, F. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Displin Kerja,

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. 2(2). 175-188

Suwanto Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. 3(1). 16-23

Wijaya, E., Fauzi, A. & Fajrillah. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Materna Medan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*. 1(1), 17-24