PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PERAWAT PADA RSUD BANGKINANG

Oleh :Novita Sari

Email: Novi47392@gmail.com

Pembimbing :suryalenna

Suryalena@lecturer.unri.ac.id

Program Studi Administrasi Bisnis – Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and organizational communication on the work discipline of nurses in RSUD Bangkinang. The object of this study was nurses at bangkinang district hospital with a sample of 58 people calculated using the slovin formula.

The study concluded that the results of the t test showed that work motivation on employee work discipline had a significant influence on employee work discipline nurses at bangkinang district hospital. T test results showed that organizational communication on employee work discipline had a significant influence on employee work discipline in nurses at Bangkinang District Hospital. The f-test results show that work motivation and organizational communication simultaneously have a significant effect on accepted work discipline.

Keywords : Keywords : work motivation, organization communication, work discipline

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, diikuti era globalisasi yang tak dapat dihindari disegala aspek kehidupan manusia. Salah satu ciri utama kehidupan dimasa sekarang dan masa yang akan datang adalah terjadinya perubahan yang sangat cepat didalam lingkungan kehidupan manusia. Dimana ia akan membawa perubahan dan perkembangan. Persaingan bisnis yang ketat menghadapi organisasi pada layanan public yang dapat memiliki daya saing yang kuat efisien. Untuk meningkatkan efesiensi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting bagi perusahaan yang terlibat proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya (SDM) melalui berbagai metode untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang siap trampil sesuai dengan kebutuhan. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut dipengaruhi faktor salah satu faktor terpenting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah prilaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai evaluasi pada suatu perusahaan Suwati, 2013). Untuk itu perusahaan harus mampu

memperhatikan yang serius terhadap karyawan.

Perusahaan perlu menciptakan strategi lingkungan yang kondusif dan memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan untuk disiplin kerja perawat agar terus bekerja secara tepat waktu dan maksimal. Kedisiplinan yang ada didalam diri karyawan maupun yang ditetapkan perusahaan diharapkan dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja para karyawan dalam proses kelancaran kegiatan operasi perusahaan,serta menghasilkan ouput yang baik dan terus meningkat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan(Hasibuan,2007).

Disiplin juga dapat diartikan sebagai proses latihan para pegawai agar dapat mengembangkan kontrol diri agar supaya lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan kedisiplinan ini mempunyai sasaran tujuan yang positif bagi para pekerja baik itu karyawan ataupun pegawai yang sifatnya mendidik dan mengkoreksi.tidak ada dampak negative dari penerapan disiplin kerja,bukan karena ingin menjatuhkan pegawai atau bawahan tetapi maksud dan tindakan ini memperbaiki efektifitas dalam tugas sehari-hari.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin itu adalah sikap para karyawan untuk berperilaku sesuai peraturan yang ditetapkan. Dengan sikap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh pegawai maka akan secara otomatis akan berdampak pada tingkat produktivitas pekerjaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah

motivasi kerja karyawan, Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.apabila seseorang termotivasi maka mereka akan membuat sebuah pilihan positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka (Martoyo,2007). Motivasi kerja sangat penting untuk ditumbuhkan dan terus ditingkatkan karena motivasi adalah sesuatu yang bersifat mendorong untuk terus bersemangat dalam bekerja (Handayani,2010).

Faktor lain mempengaruhi disiplin kerja adalah komunikasi organisasi komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya apabila kurangnya komunikasi maka organisasi akan macet atau berantakan.

Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang sering berubah-ubah (Afandi,2018).

Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang (RSUD) Adalah rumah sakit milik pemerintah daerah kabupaten kampar yang berdiri sejak pemerintahan hindia belanda dan diresmikan menjadi rumah sakit milik pemerintah pada tahun 1979, memiliki letak yang strategis dipinggir jalan raya Riau-Sumatera Barat dan Sumatera Utara dijalan Lingkar, Bangkinang-Batu Belah, Kabupaten Kampar, Riau. Kampar ini memiliki berbagai Rumah sakit umum daerah kabupaten Kampar ini

memiliki berbagai macam struktur organisasi yang telah ditetapkan serta memiliki jumlah perawat sebagai status baik itu PNS non PNS

Namun peneliti menemukan beberapa fenomena yang dihadapi RSUD Bangkinang yang mengindikasikan masih rendahnya Disiplin kerja perawat pada rumah sakit tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja Perawat pada RSUD Bangkinang”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut **“Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja Perawat Pada RSUD Bangkinang”**.

Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja yang diberikan kepada perawat RSUD Bangkinang
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi organisasi yang ada pada perawat RSUD Bangkinang
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pegawai RSUD Bangkinang
- 4) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin kerja perawat RSUD Bangkinang
- 5) Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin kerja perawat RSUD Bangkinang

- 6) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap disiplin kerja perawat RSUD Bangkinang.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi Kerja

Secara istilah berasal dari kata motif yang disamakan artinya dengan kata motive, motip, dorongan, *drifing force* . motif adalah pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia atau bertindak atau sesuatu tenaga dalam diri manusia bertindak. Robbins (dalam priansa, 2014) menyatakan bahwa , Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Robbins (2002: 55) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesadaran untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Teori Mc Clelland 1961 (teori kebutuhan berprestasi). Mc Clelland 1961 dikenal sebagai tokoh yang memperkenalkan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *need for achievement* yang kuat untuk berhasil . dorongan ini mengarahkan untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang penghargaan.

Teori Mc Clelland juga menjelaskan bahwa ada tiga hal yang penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi, kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi seorang untuk semangat berkerja. Karena kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas serta kemampuan yang dimilikinya.

2. Kebutuhan akan afiliasi
Dorongan untuk berintraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain. karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut

a. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dilingkungan ia tinggal (*sense of belonging*)

b. Kebutuhan akan dihormati (*sense of importance*)

c. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

3. Kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain persainagan yang tumbuh secara sehat akan memotivasi seseorang untuk bekerja. ketiga kebutuhan terakhir ini lah yang menjadi kunci dasar motivasi kerja seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup yang bakal dicapai. Dan akan menjadi teori motivasi pendorong seseorang untuk mampu bekerja dan memimpin organisasi

Pengertian Komunikasi Organisasi

Secara etimologis, komunikasi berasal dari bahasa Latin *Cum* artinya *dengan* atau *bersama dengan*, dan kata *units* sebuah kata bilangan yang berarti *satu*. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communio* yang dalam bahasa Inggris artinya *kebersamaan, persatuan, pergalan* atau *hubungan*. Kata itu dibuat menjadi kata kerja *communicate* yang berarti *membagi sesuatu dengan orang,*

membicarakan sesuatu dengan orang, bercakap-cakap, bertukar pikiran. Jadi, komunikasi berarti pemberitahuan, pembicaraan, percakapan, pertukaran pikiran atau hubungan (Hardjana dalam Umam, 2010).

Menurut Veitzhal Rivai (2004:350) Komunikasi sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman kepada penerima informasi. dalam hal ini penerima informasi harus memahami isi informasi yang diterima, sebaliknya apabila penerima informasi tidak memahami isi informasi yang diterima oleh pemberi informasi, berarti tidak terjadi komunikasi yang efektif yang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik.

Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan pesan baik di dalam kelompok formal maupun kelompok informal organisasi. Jadi, komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai komunikasi yang terjadi antara orang-orang yang berada di dalam organisasi itu sendiri, juga di antara orang-orang yang berada di dalam organisasi dengan publik luar dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan (Pace & Faules, 2002)

Indikator Komunikasi Organisasi

Devito (dalam Thoha, 2012) mengenai dimensi efektivitas komunikasi di dalam organisasi dapat dilihat dari :

1. Keterbukaan (*openness*), kemampuan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima didalam menyampaikan laporan secara jujur dan terbuka kepada atasan. Bawahan harus lebih aktif berinteraksi kepada atasan agar laporan yang dikerjakan sesuai yang diharapkan.

2. Empati (*emphaty*), dapat dilihat dari seorang atasan yang mampu memahami perasaan yang dirasakan oleh bawahannya. Seperti, atasan peka terhadap keadaan bawahannya yang sedang merasa depresi karena pekerjaan yang diberikan terlalu banyak yang membebani bawahan atau merasa semangat dengan pekerjaannya.

3. Sikap mendukung (*supportiveness*), yang dilihat dari proses saling mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Atasan dan bawahan bekerja sebagai teamwork didalam menjalankan suatu proyek event termasuk sikap yang saling mendukung dalam mensukseskan event-event yang dikerjakan.

4. Sikap positif (*positive*), dapat dilihat dari seorang atasan yang memberikan motivasi kepada bawahannya untuk semangat dalam bekerja. Adanya koordinasi untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya antara rekan kerja dan atasannya.

5. Kesetaraan (*equality*), dilihat dari setiap karyawan memiliki hak dan kewajiban kepada perusahaan walaupun jabatan berbeda

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2004). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004)

Menurut Rivai & Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Harlie (2010) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Terkadang kurang-tahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan akan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner

Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2012) indikator disiplin yaitu :

a. Tujuan kemampuan Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

1. Kehadiran karyawan tepat waktu ditempat kerja
 2. Intensitas kehadiran karyawan selama bekerja
- b. Tingkat Kewaspadaan Karyawan Karyawan yang dalam pelaksanaan

pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

1. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja

2. Menjaga dan merawat peralatan kerja

c. Ketaatan pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat di hindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

1. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja

2. Bekerja sesuai jam kerja

d. Ketaatan pada Peraturan Pekerjaan Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

1. Pemahaman karyawan atas peraturan kerja

2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja

e. Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar terciptanya suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

1. Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja

2. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah suatu syarat penting dalam penelitian, karena dengan tidak adanya lokasi penelitian yang dituju, maka tentu lah penelitian tidak akan bisa berjalan dengan baik sebagaimana mestinya.

Penelitian ini penulis lakukan pada RSUD Bangkinang yang berlokasi di Jalan Lingkar, Bangkinang-Batu Belah, Kabupaten Kampar, Riau.

Populasi

Menurut Sugiyono (2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di RSUD Bangkinang pada tahun 2018 yang terdapat sebanyak 138 orang perawat

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari populasinya). Adapun Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik pengambilan sampel ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2014) dengan menggunakan rumus slovin dan dijadikan sampelnya menjadi 58

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung dengan cara melakukan pengisian daftar pertanyaan (kuisisioner) yaitu data yang langsung diperoleh di lapangan melalui tanggapan atau jawaban responden terhadap permasalahan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja pada pegawai RSUD Bangkinang

2. Data Sekunder

Sugiyono (2012) menjelaskan data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen yang ada di perusahaan tersebut. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, jumlah karyawan, absensi karyawan, bentuk motivasi yang di berikan perusahaan, bagaimana bentuk komunikasi yang ada, serta target-target yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (Interview)

Dalam penelitian ini, penelitian melakukan teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak pimpinan HRD dan kepala KABID SDM yang ada di RSUD Bangkinang dan pihak yang berhubungan dalam pemberian data di bagian SDM perusahaan, dengan permasalahan yang diangkat dalam meneliti guna mendapatkan data atau keterangan yang berlandaskan kepada tujuan penelitian sehingga keakuratannya dapat terjaga. Pertanyaan yang ditanyakan berupa pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut tentang motivasi kerja, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja.

2. Kuesioner / Angket

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013).

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan kedalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan dicari dengan menggunakan program SPSS.

Uji Instrumen Dan Pengujian Hipotesis

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2014). Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS. Sedangkan menurut Simamora (2009) uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument dianggap Valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam

menjawab hal yang berkepentingan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabilitas atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai *alpha* dan *r* tabelnya. Apabila nilai *cronbach alpha* > tabel maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > dari 0,60 (Riduwan dan Sunarto, 2007)

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) dalam Sugiyono, (2013)

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai *range* antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat apabila (R^2) mendekati (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah (Husein Umar, 2011).

f. Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik t (Umar Husein, 2011).

g. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk data dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Profil Rumah Sakit

Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang adalah Rumah Sakit Milik Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar yang berdiri sejak

pemerintah hindia Belanda dan diresmikan menjadi Rumah Sakit milik pemerintah pada tahun 1979, memiliki letak yang strategis dipinggir jalan raya Riau-Sumatera Barat dan Sumatera Utara tepatnya di jalan M.Yamin. Sejak tahun 1981 RSUD Bangkinang hanya tergolong rumah sakit kelas type-D. Sesuai dengan perkembangan kebutuhan pelayanan maka pada tanggal 05 Juni 1996, berdasarkan SK Menkes Nomor : 551 / Menkes / SK / VI / 1996 tentang peningkatan kelas RSUD Bangkinang Milik Pemerintah Kabupaten Daerah Tingkat II Kampar, maka RSUD Bangkinang diakui sebagai Rumah Sakit yang tergolong tipe C, dan pada tanggal 19 Desember 2011 RSUD Bangkinang menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dengan surat keputusan Bupati Kampar Nomor : 060 / ORG / 303 / 2011 tentang penetapan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang sebagai satuan kerja perangkat daerah kabupaten Kampar yang menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) secara penuh. Sejak 01 april 2015 sampai sekarang tepatnya pada masa kepemimpinan seorang Dokter spesialis Penyakit Dalam yang bernama Dr.Andri Justin, Sp.PD, dengan Nomor SK : 821.2.627 / XII / 2017 tanggal 04 Desember 2017 tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan Direktur dengan struktural eselon III / a (Direktur RSUD Bangkinang), RSUD Bangkinang memberikan pelayanan di gedung baru yang terletak di jalan lingkar Bangkinang Batu Belah.

Visi

Visi adalah cara pandang jauh kedepan kemana dan bagaimana Rumah Sakit Daerah Bangkinang harus dibawa dan berkarya agar tetap konsisten, eksis, antisipatif, inovatif, dan produktif atau juga dikatakan visi adalah suatu gambaran keadaan masa depan yang diinginkan Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang dalam jangka lima tahun kedepan. Keberhasilan dapat diukur dengan indikator yang telah ditetapkan untuk mendukung kepada Visi Kabupaten Kampar yaitu *“Kabupaten Kampar Negeri Berbudaya, Berdaya, dalam Lingkungan Masyarakat Agamis tahun 2025”*. Dan visi Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar yaitu *“Mewujudkan Pembangunan Kesehatan yang Berkesinambungan Serta Pelayanan Berkualitas dan Terjangkau oleh Seluruh Lapisan Masyarakat”*. Mengacu kepada Visi Kabupaten Kampar dan Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar maka RSUD Bangkinang Kabupaten Kampar Menetapkan Visi sebagai berikut :

“Rumah Sakit Rujukan Regional Terbaik dan Islami di Provinsi Riau Tahun 2022”

Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang bertekad untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh stakeholder, terutama bagi masyarakat pengguna jasa rumah sakit yang selalu menginginkan perbaikan dan perubahan terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang.

Misi

Untuk mewujudkan Visi tersebut Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang telah menetapkan Misi sebagai berikut :

- a. Mengembangkan pembangunan sarana dan prasarana pendukung sesuai persyaratan RS kelas B
- b. Menyelenggarakan *good corporate governance*
- c. Meningkatkan kinerja, kompetensi dan kesejahteraan karyawan
- d. Mengembangkan SIMRS terintegrasi
- e. Dukungan terhadap pengembangan wilayah yang religius

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang ditampung pada kuesioner dan dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Validitas suatu pernyataan dalam suatu kuesioner dapat pula dilihat pada output SPSS pada tabel dengan judul *Item Total Statistic*. Memiliki kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item-total* masing-masing pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} yang merupakan nilai dari *corrected item total correlation* lebih besar dari r_{tabel} . Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 52 orang, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui $degree\ of\ freedom = n - 2$, jadi $degree\ of\ freedom = 52 - 2 = 50$, maka tingkat kemaknaan pada 5% didapat $r_{tabel} = 0,2586$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi kuesioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reliabilitas

suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

HASIL ANALISIS DATA

Motivasi Kerja Terhadap Disiplin kerja

A. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) terhadap variabel dependen yaitu Disiplin kerja (Y) pada RSUD Bnagkinang.

B. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (motivasi, komunikasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kepuasan kerja). Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu.

C. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Apakah variabel X1 dan X2 (motivasi dan komunikasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Disiplin Kerja) secara terpisah atau parsial. Selanjutnya untuk mengetahui t_{tabel} dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 52 - 2 = 50$. Berdasarkan distribusi uji t, diketahui t_{tabel} untuk $df = 50$ pada $\alpha = 5\% / 2$ atau 0,2586 adalah 1,672.

Dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

Ha : Ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Disiplin kerja perawat pada RSUD Bnagkinang

Ho : Tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin kerja

perawat pada RSUD Bangkinang.

Uji t ini dilakukan dengan ketentuan :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, Maka H_a diterima dan H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, Maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Diketahui t_{hitung} sebesar (3,870) $> t_{tabel}$ (1,672) dengan tingkat sig.(0,000) $< 0,05$. Artinya variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sehingga Hipotesis (H_1) Yang berbunyi adan pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dapat diterima. Semakin baik dan kondusif iklim organisai maka kepuasan kerja akan semakin meningkat, begitu sebaliknya.

Komunikasi Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

A.Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu komunikasi (X2) terhadap disiplin kerja(Y) Pada RSUD Bangkinang.

B.Koefesien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (motivasi, komunikasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen disiplin kerja). Nilai koefesien determinasi (R^2) adalah antara nol atau satu.

Diperoleh R^2 sebesar 0,387. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel komunikasi terhadap variabel disiplin kerja adalah 6,22% sedangkan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

C.Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Apakah variabel X1 dan X2 (Iklim dan Motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan kerja) secara terpisah atau pasrial. Selajutnya untuk mengetahui t_{tabel} dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 58 - 2 = 56$. Berdasarkan distribusi uji t, diketahui t_{tabel} untuk $df = 56$ pada alpha 5% / 2 atau 0,33 adalah sebesar 1,672.

Dengan Rumus hipotesis sebagai berikut :

H_a : Ada pengaruh antara Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin kerja perawat pada RSUD Bangkinang

H_0 : Tidak Ada pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap Disiplin kerja perawat pada RSUD Bangkinang

Uji t dilakukan dengan ketentuan :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, Maka H_a diterima dan H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, Maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Hipotesis (H_2) yang berbunyi ada pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap Disiplin kerja dapat diterima. Semakin tinggi komunikasi organisasi, maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat, begitu sebaliknya.

Motivasi kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap disiplin Kerja

A.Regresi Linear Berganda

Analisis regresi liner berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu variabel terikat. Regresi linear

berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Motivasi (X1) dan komunikasi (X2) terhadap Disiplin kerja (Y) RSUD Bangkinang.

B.Koefesien Determinasi (R^2)

Diperoleh *R square* sebesar 0,693. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,480%. Sedangkan sisanya 48,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

C.Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F_{hitung} adalah 25,393.

Dengan rumus Hipotesisnya adalah :

Ha : Ada pengaruh antara motivasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja perawat pada RSUD Bangkinang

Ho : Tidak ada pengaruh motivasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja perawat pada RSUD Bangkinang

Uji ini dilakukan dengan ketentuan :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, Maka Ha diterima dan Ho ditolak
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, Maka Ha ditolak dan Ho diterima berdasarkan distribusi uji

F_{tabel} untuk $df=56$ adalah sebesar 3,16. Nilai F_{hitung} sebesar 25.393 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka Hipotesis (H3) yang berbunyi diduga ada pengaruh antara motivasi

kerja dan komunikasi organisasi dapat diterima. Dengan lebih besar F_{hitung} dari pada F_{tabel} Maka secara simultan motivasi kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja perawat pada RSUD Bangkinang. Artinya variabel motivasi kerja dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja perawat pada RSUD Bangkinang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi dan komunikasi maka disiplin kerja akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja perawat pada RSUD Bangkinang. Pembahasan yang diberikan berdasarkan tujuan dari penelitian dan disajikan dalam bentuk berikut

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Perawat pada RSUD Bangkinang

Dari hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel iklim terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Nilai koefesien regresi sebesar 1,095 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi maka akan meningkatkan disiplin kerja dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung $>$ t tabel, yaitu 3,870 memiliki arah positif dan mengindikasikan bahwa semakin baik dan kondusif motivasi yang diterapkan maka semakin baik tingkat disiplin kerja yang akan timbul. Maka hipotesis (H1) yang

menyatakan bahwa “adanya pengaruh yang antara iklim organisasi terhadap disiplin kerja perawat pada RSUD Bangkinang” terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh terhadap disiplin kerja perawat. Ini menunjukkan bahwa semakin baik dan semakin kondusif motivasi kerja yang diciptakan RSUD Bangkinang kepada perawat maka perawat juga semakin tinggi tingkat disiplin kerjanya.

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja Perawat pada RSUD Bangkinang

Dari hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel motivasi terhadap kepuasan kerja perawat sebesar 0,733 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Nilai koefisien regresi 0,333 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komunikasi akan meningkatkan disiplin kerja dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung $>$ t tabel yaitu 2,186 memiliki arah positif dan mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi organisasi yang diterapkan maka semakin baik tingkat disiplin kerja yang akan timbul. Maka hipotesis (H2) yang menyatakan bahwa “adanya pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja perawat pada RSUD Bangkinang “terbukti”.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja perawat. Ini menunjukkan bahwa semakin banyak dan baik komunikasi yang diberikan RSUD Bangkinang kepada perawatnya maka disiplin kerja juga

akan semakin tinggi dan semakin baik kinerjanya.

Pengaruh Motivasi kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja Perawat Pada RSUD Bangkinang

Hasil uji regresi secara simultan menunjukkan hasil signifikan pada variabel iklim dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat sebesar 0,00 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar untuk variabel motivasi kerja 0,696 dan untuk variabel komunikasi organisasi 0,417. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi dan komunikasi maka akan meningkatkan disiplin kerja.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja perawat pada RSUD Bangkinang sebesar 25,393 dengan nilai signifikan 0,00. Oleh karena signifikansi kurang dari 0,05. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan komunikasi terhadap disiplin kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,696 yang diartikan bahwa motivasi kerja dan komunikasi organisasi memiliki kontribusi mempengaruhi disiplin kerja sebesar 48,0% dan sisanya 52% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (H3) Yang berbunyi motivasi kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja “terbukti”. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi dan komunikasi maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja perawat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada RSUD Bangkinang yang dilandasi dengan kajian teori dan rumusan masalah yang telah dibahas. Maka, pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dan juga memberikan saran-saran sebagai implikasi dari hasil penelitian yang kiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

- 1 Motivasi kerja perawat dalam bekerja sudah berjalan dengan baik , sehingga perawatnya merasa termotivasi dalam bekerja. Ini berarti bahwa kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan sudah sesuai dengan kebutuhan yang diterima perawat selama bekerja.
- 2 Komunikasi organisasi sudah berjalan dengan sangat baik, ini berarti komunikasi yang diberikan sudah sesuai dengan adanya keterbukaan, sikap empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan dalam bekerja
- 3 Disiplin kerja sudah sangat baik dalam menjalankan tugasnya sesuai prosedur yang berlaku. Hal tersebut dapat terlihat adanya tujuan kemampuan, tingkat kewaspadaan, karyawan , ketaatan pada standart kerja , ketaatan pada peraturan kerja, dan etika dalam bekerja.

- 4 Disiplin kerja Motivasi kerja parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja perawat pada RSUD Bangkinang . Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan semakin mempengaruhi disiplin kerja perawat.
- 5 Komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pada perawat RSUD Bangkinang, Hal berarti bahwa semakin baik atau semakin tinggi komunikasi organisasi maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap disiplin kerja, begitu juga sebaliknya.
- 6 Motivasi kerja dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja perawat RSUD Bangkinang. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja dan komunikasi organisasi maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja pada perawat. begitu juga sebaliknya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelian yang dilakukan peneliti, selanjutnya penulis mencoba memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masuk kepada RSUD Bangkinang, Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja dan komunikasi

organisasi maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja pada perawat RSUD Bangkinang, adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja perawat RSUD Bangkinang terdiri beberapa demensi diantaranya kebutuhan akan kekuasaan, dimana dari demensi tersebut memiliki tanggapan responden perawat skor terendah dari demensi lain terhadap motivasi kerja, berdasarkan hal tersebut pihak rumah sakit diharapkan lebih memperhatikan dan memberikan kesempatan dan dorongan kepada perawatnya untuk dapat mencapai kemampuan yang sifatnya otoritas yang dapat mempengaruhi pihak lain untuk bekerja dan memimpin, sehingga tujuan tersebut dapat terealisasi dengan baik.
2. Komunikasi organisasi RSUD Bangkinang terdiri dari beberapa demensi, diantaranya yaitu demensi keterbukaan, dimana pada demensi keterbukaan tersebut memiliki tanggapan responden perawat skor terendah dari demensi lain untuk variabel komunikasi organisasi, berdasarkan hal tersebut diharapkan lebih pihak rumah sakit lebih terbuka didalam penyampaian informasi yang diberikan, saling berkoordinasi dan bekerjasama dengan baik untuk menyampai tujuan.
3. Disiplin kerja RSUD Bangkinang terdiri dari beberapa demensi

diantaranya tujuan kemampuan, dimana pada demensi tujuan kemampuan tersebut memiliki tanggapan responden yang terendah dari demensi lain terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hal tersebut pihak rumah sakit diharapkan dapat memberikan intruksi yang jelas, agar perintah tersebut dapat dikerjakan dengan baik sesuai tujuan.

Bagi Penelitian Selanjutnya

- 1 Oleh karena keterbatasan jumlah populasi dan unit sample penelitian, sehingga menghasilkan generalisasi yang terbatas. Maka disarankan kepada peneliti selanjutnya agar memperbesar atau memperluas unit populasi atau sample dengan menambah objek atau jumlah dirumah sakit.
- 2 Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain sebagai variabel independen baik berasal dari faktor eksternal dan internal atau menggunakan variabel moderating guna mengetahui variabel-variabel yang dapat memperkuat dan mempengaruhi atau memperlemah variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru. Zanafa Publishing
- Didit, Darmawan. 2013. *Prinsip Prinsip Prilaku Organisasi*. Surabaya: Pena semesta.
- Dessy. 2011. Pengaruh Komunikasi, Motivasi kerja dan pengalaman Kerja terhadap Disiplin Karyawan PT. Bank Pengembangan Daerah Bali. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* Faslah, Roni. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni tbk*. Jurnal Pendidikan ekonomi dan bisnis (jpeb) vol.1 no 2
- Gusti .2019. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali*. Jurnal: Fakultas Ekonomi Universitas Undaya (UNUD) Bali
- Hasibuan, (2007.) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia – edisi revisi*.
- Henny . 2019. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalur Nugraha Eka Kurit Pku: *Jurnal Fakultas Sosial Politik Universitas Riau*
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali pers
- Koesmono. 2005. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Perilaku serta Kinerja Karyawan *Sub Section Level* Pada PT. Bogasari Flour Mill. *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi, Vol 5 No.3*
- Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE
- Muchlas, Makmuri. (2012). *Prilaku organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Novia. 2019. *Pengaruh motivasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja karyawan (back office)* pt suka fajar Pekanbaru: Skripsi
- Pace & Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Offet Rivai, Veitzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan*. Dari Teori Ke Peraktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persanda
- Rivai, veitzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan teori praktek*. Jakarta: PT. Raja Gravindo
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetak ke n 3. Jakarta: Rajawali Pers
- Simamora, Hendry (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta : Bandung
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta: Bandung
- Sutrisno, Edi (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kenca na Preanada Media Group
- Sugiyatmi, dkk. 2016. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bina San Prima. *Jurnal of Management, Vol 2*

Thoha, Miftah. 2012 perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Raja Grafindo Persada: Jakarta
Umar, H. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramida Pustaka Utama

Sumber

lainnya:<http://www.rsudbangkinang.kamparkab.go.id.abou>