

The Influence of Work Discipline, Training, and Work Environment on Employee Performance at Al-Islam H.M. Mawardi General Hospital

[Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Al-Islam H.M. Mawardi]

Nur Indah Tirtasari¹⁾, Vera Firdaus²⁾, Sumartik³⁾

1)Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2)Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

3)Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. This research is motivated by the importance of improving employee performance as a major factor in maintaining the quality of hospital services. The purpose of this study is to analyze the influence of work discipline, training, and work environment on employee performance at Al-Islam H.M. Mawardi General Hospital. This study uses a quantitative descriptive approach with a population of 220 employees and a sample of 142 respondents selected through a purposive sampling technique. Data were collected using a questionnaire and analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method using SmartPLS 3.0 software. The results show that work discipline, training, and work environment have a positive and significant effect on employee performance. This indicates that improving discipline, implementing effective training, and creating a conducive work environment can strengthen work productivity and effectiveness. Therefore, hospital management is advised to prioritize maintaining these three factors to achieve optimal human resource performance.

Keywords - work discipline; training; work environment; employee performance

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja karyawan sebagai faktor utama dalam menjaga mutu pelayanan rumah sakit. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Al-Islam H.M. Mawardi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan populasi sebanyak 220 karyawan dan sampel berjumlah 142 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan metode Partial Least Squares (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin, penyelenggaraan pelatihan yang efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat memperkuat produktivitas dan efektivitas kerja. Dengan demikian, manajemen rumah sakit disarankan untuk memprioritaskan pengelolaan ketiga faktor tersebut guna mencapai kinerja optimal sumber daya manusia

Kata Kunci - disiplin kerja; pelatihan; lingkungan kerja; kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Rumah sakit harus memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat karena menyangkut kesehatan dan kepentingan bagi semua orang. Memberikan layanan yang terbaik kepada masyarakat tentunya tidak terlepas dari kinerja para karyawan didalamnya [1]. Disiplin kerja yang tinggi mendorong peningkatan kinerja karyawan, sedangkan kurangnya disiplin dapat menghambat pencapaian hasil kerja yang optimal [2]. Para karyawan di rumah sakit harus dilatih dan dikembangkan di bidang masing-masing untuk mengurangi dan mempelajari keterampilan yang baru untuk meningkatkan kinerja mereka [3]. Dalam melakukan tugas atau pekerjaan para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif, dimana lingkungan kerja tersebut dapat membantu karyawan dalam melakukan perkerjaannya sesuai dengan prosedur perusahaan [4]. Faktor-faktor penelitian ini menggunakan disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja, sebagai variabel independen yang akan mengukur kinerja karyawan.

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan tersebut [5]. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi, akan mampu mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi [6]. Namun, dalam beberapa kasus, disiplin kerja yang diterapkan secara berlebihan justru dapat menimbulkan tekanan psikologis dan rasa tidak nyaman bagi karyawan. Kedisiplinan yang terlalu kaku membuat

karyawan merasa terkekang dan kurang leluasa dalam menyelesaikan tugas, sehingga berpotensi menurunkan motivasi serta pencapaian kinerja secara optimal [7].

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi adalah dengan memberikan pelatihan, baik yang lama maupun baru harus mengikuti pelatihan karena kebutuhan pekerjaan dapat berubah karena perubahan lingkungan kerja, metode, dan lainnya [3]. Pelatihan dapat memberikan tambahan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan [4]. Melalui proses pelatihan diharapkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan dapat menyelesaikan masalah kerja yang ada [3]. Namun terdapat beberapa juga literatur dengan bahasan topik pelatihan dimana hasil yang didapatkan menunjukkan adanya pengaruh negatif dari pelatihan tersebut, yang berarti hasil tersebut justru dengan adanya pemberian pelatihan berdampak pada penurunan kinerja karyawan [8].

Lingkungan kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi [9]. Menciptakan kinerja yang maksimum membutuhkan berbagai faktor pendukung seperti hubungan teamwork yang baik, komunikasi yang baik antar karyawan dan lingkungan kerja yang memadai [10]. Lingkungan kerja yang memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi pada kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sikap ramah, saling menghargai saat berbeda pendapat, hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan yang merupakan syarat wajib untuk dibina sehingga kualitas pemikiran karyawan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja secara terus menerus [4]. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sehat seperti hubungan yang tidak harmonis, tekanan kerja berlebih, atau suasana kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres, menurunkan semangat, dan menyebabkan keterlambatan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan [11].

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *gap research* [12] yang menggunakan kinerja pada perawat sebagai variabel dependen penelitiannya. Pada penelitian ini melakukan pengembangan celah penelitian sebelumnya dengan menggunakan kinerja karyawan pada variabel dependennya. Perbedaan yang juga menjadi celah pengembangan penelitian ini yaitu pada [13] menggunakan jenis analisis deskriptif kualitatif sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pada penelitian [4] indikator pelatihan yang digunakan yaitu instruktur, sedangkan pada penelitian ini menggunakan pelatihan dasar. Selain itu, [10] ada empat indikator pada lingkungan kerja, kemudian pada penelitian ini lebih spesifik dikembangkan menjadi lima indikator dengan menambahkan indikator keamanan kerja.

Rumusan Masalah: Apakah disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Al-Islam H.M. Mawardi?

Pertanyaan penelitian:

1. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Al-Islam H.M. Mawardi?
2. Apakah variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Al-Islam H.M. Mawardi?
3. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Al-Islam H.M. Mawardi?
4. Apakah variabel disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Al-Islam H.M. Mawardi?

Kategori SDGs: Penelitian ini menggunakan kategori SDGs sesuai nomor 8 yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif bagi karyawan, sehingga mendukung kesehatan fisik dan mental mereka.

II. LITERATUR REVIEW

Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan [14]. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan karyawan yang bermalas-malasan, karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang diterapkan sehingga dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin [15]. Indikator disiplin kerja [16] mendukung penelitian ini diantaranya:

- a. Kehadiran: Datang tepat waktu dan menjalankan tugas sesuai jadwal.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja: Taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja.
- c. Ketaatan pada standar kerja: Tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan.

Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesediaan menerima konsekuensi atas pelanggaran [17]. Temuan terdahulu [18];[19];[20] menunjukkan

bahwa disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian [7] menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh pada karyawan.

Pelatihan (X2)

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dibidangnya [21]. Pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM, selain memperbaiki pekerjaan dan memberikan kemampuan serta keterampilan kepada karyawan, Pelatihan dapat menyiapkan para karyawan untuk menghadapi tugas sekarang dan terutama menjawab tantangan masa depan [22]. Sesuai dengan penjelasan tersebut dapat disimpulkan indikator pelatihan yang digunakan berdasarkan [23] yaitu:

- a. Pelatihan Dasar: Pengenalan tugas dan aturan kerja.
- b. Pelatihan Keahlian dan Kemampuan: Pembelajaran dari rekan kerja memperkuat hasil keahlian dan kemampuan.
- c. Pelatihan Kompensasi: Memahami dan mengelola kompensasi karyawan.

Pelatihan merupakan segala kegiatan yang dibuat untuk meningkatkan kinerja para karyawan [24]. Temuan terdahulu [25];[21];[26] menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian [27] menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [28]. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan pekerjaan dengan cara terbaik, sehat, aman, dan nyaman [29]. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi [9]. Indikator pada penelitian [10] mendukung penelitian ini dengan begitu digunakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Penerangan: Mendukung akurasi dan efisiensi kerja.
- b. Tata Ruang: Mempermudah mobilitas karyawan.
- c. Sirkulasi Udara: Menjaga kesehatan dan konsentrasi.
- d. Hubungan Karyawan: Meningkatkan koordinasi tim.
- e. Keamanan Kerja: Melindungi dari cedera dan risiko kerja.

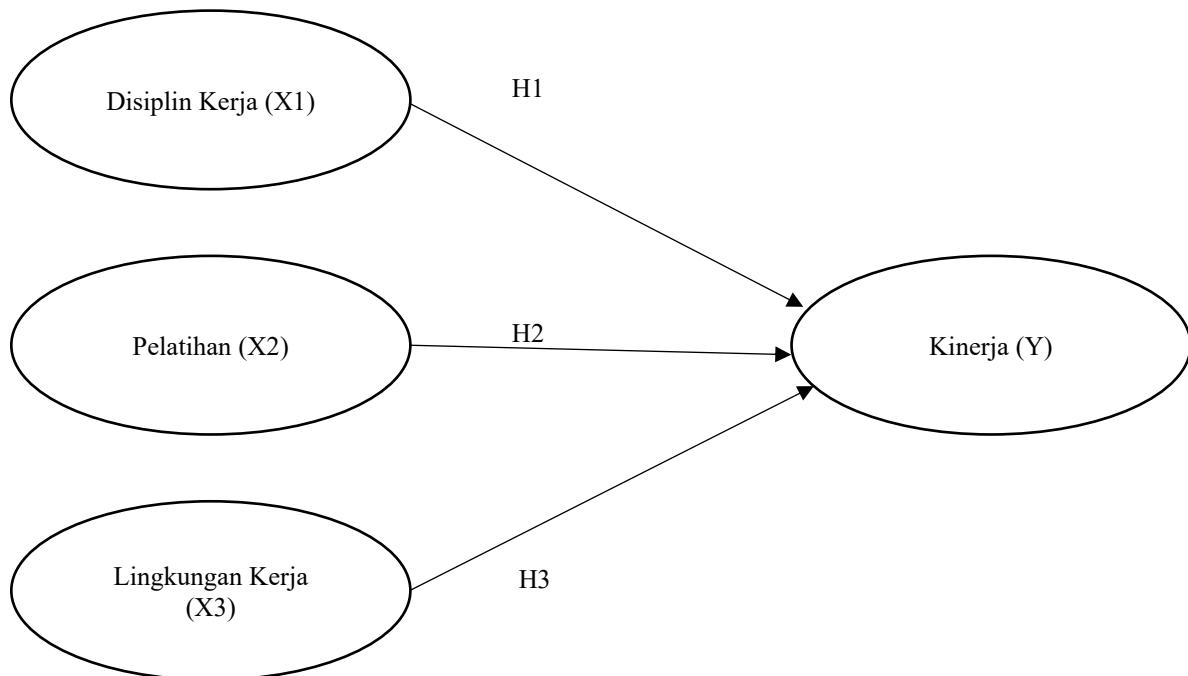
Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya [30]. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan antara lain penelitian [31];[32];[33]. Namun, dalam penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan [34].

Kinerja (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi pekerjaan baik dalam hal kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya [35]. Kinerja sangat penting bagi Rumah sakit sebab bisa memberikan peluang kepada seluruh karyawan untuk mengambil langkah perbaikan [36]. Indikator kinerja merujuk pada [37] diantaranya:

- a. Kualitas: Standar keunggulan dalam pelayanan.
- b. Kuantitas: Jumlah tugas yang diselesaikan.
- c. Efektivitas: Pemanfaatan sumber daya secara optimal
- d. Kemandirian: Bekerja tanpa pengawasan ketat.
- e. Komitmen Kerja: Dedikasi dan tanggung jawab dalam tugas.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

III. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan mendeskripsikan angka yang telah didapatkan sebagai hasil penelitian. Lokasi penelitian ini berada di Jl. Kyai Mojo No.12 A, Dusun Jeruk, Jeruk camping, Kec. Krian, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61262. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 220 karyawan pada Rumah sakit umum Al-Islam H.M. Mawardi. Sampel ini menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria responden adalah karyawan dan telah mendapatkan pelatihan.

Pengambilan data karyawan yang terpilih dengan kriteria tertentu antara lain jenis kelamin, umur, dan karyawan yang telah mendapatkan pelatihan dasar. Ukuran sampel ditentukan dengan rumus Isaac dan Michael, sehingga sampel yang didapatkan sebanyak 142 responden karyawan.

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\
 &= \frac{220}{1+220(0,05)^2} \\
 &= 142
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel yang diperlukan

N: Jumlah populasi

e: Margin of error ditetapkan sebesar 5% (0,05).

Data primer adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Data primer dikumpulkan melalui pengisian kuisioner oleh sampel atau responden. Dari data yang didapat selanjutnya akan diolah menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, pengujian R-square, dan uji hipotesis untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

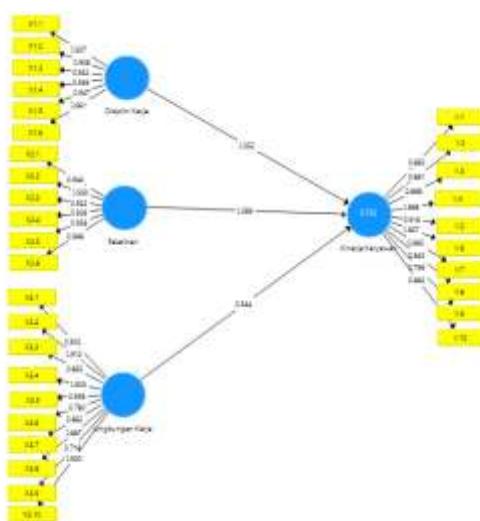
| Karakteristik | Responden | Frekuensi | Presentase |
|---------------|-------------|-----------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 55 | 38,7% |
| | Perempuan | 87 | 61,3% |
| Usia | < 25 Tahun | 19 | 13,4% |
| | 25-55 Tahun | 117 | 82,4% |
| Lama Bekerja | > 55 Tahun | 6 | 4,2% |
| | < 1 Tahun | 18 | 12,7% |
| | 1-10 Tahun | 98 | 69% |
| Tugas Kerja | > 10 Tahun | 26 | 18,3% |
| | Medis | 73 | 51,4% |
| | Non Medis | 69 | 48,6% |
| Unit Kerja | Medis | 73 | 51,4% |
| | Non Medis | 69 | 48,6% |

Sumber : data yang diolah oleh penulis

Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan laki-laki sebanyak 38,7% atau 55 responden, sedangkan perempuan sebanyak 61,3% atau 87 responden. Hal ini berarti mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan. Kategori usia responden terdiri dari <25 tahun sebesar 13,4% atau 19 responden, usia 25–55 tahun sebesar 82,4% atau 117 responden, serta usia >55 tahun sebesar 4,2% atau 6 responden. Dengan demikian, mayoritas responden berada pada rentang usia 26–54 tahun. Karakteristik lama bekerja menunjukkan responden dengan masa kerja <1 tahun sebesar 12,7% atau 18 responden, masa kerja 1–10 tahun sebesar 69,0% atau 98 responden, dan masa kerja >10 tahun sebesar 18,3% atau 26 responden. Artinya, sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1–10 tahun. Berdasarkan tugas kerja, responden dengan kategori medis sebanyak 51,4% atau 73 responden, sedangkan non-medis sebanyak 48,6% atau 69 responden. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden medis dan non-medis hampir seimbang. Berdasarkan unit kerja, kategori medis sebanyak 51,4% atau 73 responden, sedangkan kategori non medis sebanyak 48,6% atau 69 responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi unit kerja responden dalam penelitian ini cukup merata di berbagai bagian rumah sakit, baik medis maupun non-medis.

Hasil Penelitian

Model Smart PLS



Gambar 2. Diagram Outer Loading

Hasil uji convergent validity**Tabel 2.** Hasil Outer Loading

| Indikator | Disiplin Kerja (X1) | Pelatihan (X2) | Lingkungan Kerja (X3) | Kinerja Karyawan (Y) |
|--------------|---------------------|----------------|-----------------------|----------------------|
| X1.1 | 0.937 | | | |
| X1.2 | 0.938 | | | |
| X1.3 | 0.942 | | | |
| X1.4 | 0.938 | | | |
| X1.5 | 0.947 | | | |
| X1.6 | 0.961 | | | |
| X2.1 | | 0.944 | | |
| X2.2 | | 0.935 | | |
| X2.3 | | 0.922 | | |
| X2.4 | | 0.928 | | |
| X2.5 | | 0.958 | | |
| X2.6 | | 0.948 | | |
| X3.1 | | | 0.902 | |
| X3.2 | | | 0.910 | |
| X3.3 | | | 0.883 | |
| X3.4 | | | 0.903 | |
| X3.5 | | | 0.936 | |
| X3.6 | | | 0.780 | |
| X3.7 | | | 0.882 | |
| X3.8 | | | 0.887 | |
| X3.9 | | | 0.718 | |
| X3.10 | | | 0.900 | |
| Y.1 | | | | 0.885 |
| Y.2 | | | | 0.881 |
| Y.3 | | | | 0.868 |
| Y.4 | | | | 0.868 |
| Y.5 | | | | 0.916 |
| Y.6 | | | | 0.857 |
| Y.7 | | | | 0.865 |
| Y.8 | | | | 0.843 |
| Y.9 | | | | 0.796 |
| Y.10 | | | | 0.883 |

Sumber : *Smart PLS 3.0*

Berdasarkan hasil pengolahan uji data pada tabel diatas bahwa terlihat setiap nilai outer loading memiliki nilai diatas 0,7 hal ini membuktikan bahwa hasil pengolahan data dianggap memenuhi standar validitas konvergen.

Hasil uji Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3. Hasil output AVE

| Variabel | Rata-rata Varians Diekstrak (AVE) |
|------------------------------|-----------------------------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0.891 |
| Pelatihan (X2) | 0.882 |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0.761 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.751 |

Sumber : *Smart PLS 3.0*

Berdasarkan hasil pengolahan data, pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai Average Variance Extracted (AVE) memiliki nilai lebih besar 0,50, hal ini membuktikan bahwa nilai AVE memenuhi syarat validitas konvergen.

Hasil uji Discriminant Validity (Cross Loading)

Tabel 4. Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loading)

| Indikator | Disiplin Kerja (X1) | Pelatihan (X2) | Lingkungan Kerja (X3) | Kinerja Karyawan (Y) |
|--------------|---------------------|----------------|-----------------------|----------------------|
| X1.1 | 0.937 | 0.151 | 0.183 | 0.463 |
| X1.2 | 0.938 | 0.106 | 0.131 | 0.442 |
| X1.3 | 0.942 | 0.107 | 0.118 | 0.451 |
| X1.4 | 0.938 | 0.119 | 0.174 | 0.473 |
| X1.5 | 0.947 | 0.143 | 0.181 | 0.484 |
| X1.6 | 0.961 | 0.114 | 0.159 | 0.483 |
| X2.1 | 0.102 | 0.944 | 0.089 | 0.473 |
| X2.2 | 0.106 | 0.935 | 0.140 | 0.485 |
| X2.3 | 0.115 | 0.922 | 0.154 | 0.477 |
| X2.4 | 0.129 | 0.928 | 0.128 | 0.463 |
| X2.5 | 0.094 | 0.958 | 0.153 | 0.492 |
| X2.6 | 0.190 | 0.948 | 0.160 | 0.511 |
| X3.1 | 0.072 | 0.199 | 0.902 | 0.589 |
| X3.2 | 0.194 | 0.116 | 0.910 | 0.624 |
| X3.3 | 0.194 | 0.110 | 0.883 | 0.594 |
| X3.4 | 0.084 | 0.087 | 0.903 | 0.512 |
| X3.5 | 0.178 | 0.145 | 0.936 | 0.621 |
| X3.6 | 0.137 | 0.024 | 0.780 | 0.484 |
| X3.7 | 0.037 | 0.127 | 0.882 | 0.537 |
| X3.8 | 0.240 | 0.204 | 0.887 | 0.634 |
| X3.9 | 0.104 | 0.134 | 0.718 | 0.504 |
| X3.10 | 0.186 | 0.110 | 0.900 | 0.618 |
| Y.1 | 0.414 | 0.508 | 0.561 | 0.885 |
| Y.2 | 0.435 | 0.416 | 0.537 | 0.881 |
| Y.3 | 0.401 | 0.482 | 0.567 | 0.868 |
| Y.4 | 0.527 | 0.403 | 0.558 | 0.868 |
| Y.5 | 0.380 | 0.480 | 0.626 | 0.916 |
| Y.6 | 0.428 | 0.426 | 0.574 | 0.857 |
| Y.7 | 0.495 | 0.410 | 0.611 | 0.865 |
| Y.8 | 0.438 | 0.380 | 0.589 | 0.843 |
| Y.9 | 0.362 | 0.469 | 0.520 | 0.796 |

| | | | | |
|-------------|-------|-------|-------|--------------|
| Y.10 | 0.400 | 0.493 | 0.570 | 0.883 |
|-------------|-------|-------|-------|--------------|

Sumber : *Smart PLS 3.0*

Berdasarkan Tabel diatas menunjukan bahwa nilai cross loading seluruh konstruk memiliki diskriminan yang baik karena nilai korelasi antar indikator terhadap konstruknya lebih tinggi apabila dibandingkan dengan nilai korelasi lainnya.

Uji Composite Reability dan Cronbachs Alpha

Tabel 5. Hasil Uji Composite Reability dan Cronbachs Alpha

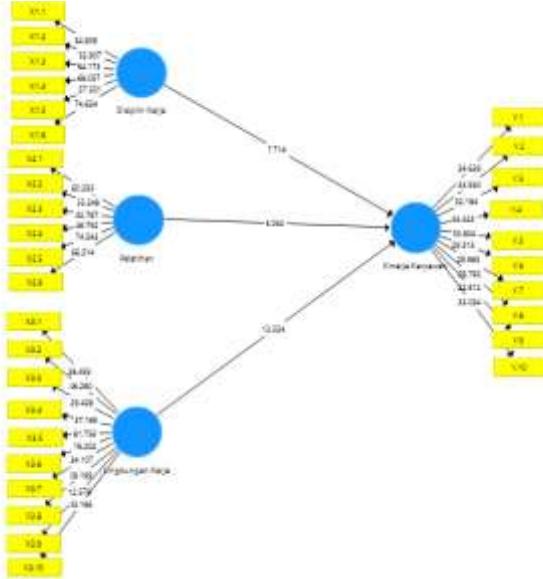
| Variabel | Cronbach's Alpha | rho_A | Reliabilitas Komposit |
|------------------------------|------------------|-------|-----------------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0.975 | 0.976 | 0.980 |
| Pelatihan (X2) | 0.973 | 0.974 | 0.978 |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0.964 | 0.968 | 0.969 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.963 | 0.964 | 0.968 |

Sumber : *Smart PLS 3.0*

Berdasarkan tabel 5. Memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha, rho_A dan Reliabilitas Komposit lebih besar dari 0,7 dalam pengujian realibilitas. Hal ini menunjukan bahwa variabel disiplin kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dianggap relibel.

Pengujian Inner Model

Pengujian model struktural atau *inner model* digunakan untuk mengetahui bagaimana konstruk, *R-Square*, dan nilai signifikansi model penelitian berhubungan satu sama lain. Berikut adalah model struktural yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 3. Diagram Inner Loading

Nilai R square

Tabel 6. Hasil Uji R square

| Variabel | R Square | Adjusted R Square |
|-----------------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.733 | 0.728 |

Sumber : *Smart PLS 3.0*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai R Square variabel kinerja karyawan adalah 0.733 yang artinya, bahwa variabel disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 73%.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, maka hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji nilai koefisien. Jika nilai koefisien bernilai positif maka hipotesis dapat dipastikan mempunyai hubungan positif dan hipotesis penelitian ini dapat dianggap diterima secara signifikan jika nilai P-Values $< 0,05$ dan t-statistik $> 1,96$. Berikut pengujian terhadap hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 7. Bootstrapping

| Variabel | Sampel Asli (O) | Rata-rata Sampel (M) | Standar Deviasi (STDEV) | T Statistik (O/STDEV) | P Values |
|--------------------------------------|-----------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|----------|
| Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.352 | 0.350 | 0.046 | 7.714 | 0.000 |
| Pelatihan -> Kinerja Karyawan | 0.389 | 0.390 | 0.048 | 8.034 | 0.000 |
| Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.544 | 0.547 | 0.042 | 13.024 | 0.000 |

Sumber : *Smart PLS 3.0*

Dari tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis :

1. Hasil pengujian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai positif 0,352, nilai T-statistik adalah 7.714, dan P-values adalah 0.000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian pelatihan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai positif 0,389, nilai T-statistik adalah 8.034, dan P-values adalah 0.000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai positif 0,544, nilai T-statistik adalah 13.024, dan P-values adalah 0.000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

a. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kesediaan karyawan untuk menaati aturan dan menjalankan kewajibannya sesuai prosedur kerja rumah sakit dapat meningkatkan kinerja yang konsisten dan profesional. Karyawan menunjukkan kedisiplinan melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta pelaksanaan tugas sesuai standar kerja. Temuan ini didukung oleh karakteristik responden yang mayoritas berada pada usia produktif 26–35 tahun dan memiliki masa kerja 1–10 tahun, yang menandakan tingkat tanggung jawab dan adaptasi kerja yang tinggi. Dengan demikian, kedisiplinan karyawan yang terbentuk dari pengalaman kerja dan kesadaran profesional terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian [18];[19];[20] yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian [7] yang menyebutkan adanya pengaruh negatif signifikan.

Disiplin kerja dalam penelitian ini didukung oleh indikator ketaatan pada peraturan kerja, yaitu karyawan secara sadar dan konsisten mematuhi aturan serta prosedur operasional yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Karyawan di rumah sakit ini menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan, sehingga tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan tertib, tepat waktu, dan sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditentukan.

b. Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh rumah sakit mampu meningkatkan pengetahuan, keahlian, serta kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan yang optimal. Karyawan menunjukkan hasil pelatihan melalui peningkatan pemahaman dasar kerja, keterampilan teknis, serta penerapan kompensasi pelatihan yang mendorong kinerja lebih optimal. Temuan ini didukung oleh karakteristik responden yang mayoritas memiliki masa kerja 1–10 tahun, yang menunjukkan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang cukup mampu mengimplementasikan hasil pelatihan dengan lebih baik dalam praktik kerja sehari-hari. Dengan demikian, pelatihan yang dirancang secara terarah terbukti mampu mendorong peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian [25];[21];[26] yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan dengan penelitian [27] yang menyebutkan adanya pengaruh negatif signifikan.

Pelatihan dalam penelitian ini didukung oleh indikator pelatihan keahlian dan kemampuan, yaitu pelatihan yang berfokus pada peningkatan kompetensi kerja melalui pembelajaran dari rekan kerja maupun pelatihan formal yang diadakan oleh rumah sakit. Indikator ini menjadi faktor paling dominan karena secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan keterampilan teknis, pemecahan masalah di lapangan, serta kemampuan memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar operasional rumah sakit.

c. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kondisi lingkungan di rumah sakit, yang mencakup alat, bahan, cara kerja, serta suasana kerja, berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan mendukung kinerja karyawan baik secara individu maupun kelompok. Karyawan menunjukkan hasil dari lingkungan kerja yang baik melalui peningkatan kenyamanan dalam bekerja, penataan ruang yang mendukung aktivitas, sirkulasi udara yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta rasa aman selama bekerja di lingkungan rumah sakit. Temuan ini didukung oleh karakteristik responden yang mayoritas memiliki masa kerja 1–10 tahun, yang menunjukkan bahwa mereka telah cukup lama beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja dan merasakan langsung pengaruhnya terhadap kenyamanan serta kinerja sehari-hari. Dengan demikian, lingkungan kerja yang terkelola dengan baik terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [31];[32];[33] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan dengan penelitian [34] yang menyebutkan adanya pengaruh negatif signifikan.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini didukung oleh indikator hubungan karyawan, yaitu hubungan kerja yang harmonis, saling menghargai, dan penuh kerja sama antar sesama karyawan di rumah sakit. Indikator ini paling mendukung karena menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif, di mana setiap karyawan merasa nyaman, didukung, serta termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

d. Disiplin Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan, ditemukan bahwa secara simultan Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Ketiga variabel tersebut memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan di rumah sakit. Hal ini terbukti bahwa apabila Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja diterapkan dan dijalankan secara bersamaan dengan baik, maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara signifikan. Dengan adanya disiplin yang tinggi, pelatihan yang tepat, serta lingkungan kerja yang kondusif, karyawan mampu bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit.

Kinerja karyawan dibangun 5 indikator oleh [37]: kualitas, kuantitas, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Kontribusi terbesar terdapat pada indikator komitmen kerja, di mana karyawan menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan. Karyawan di rumah sakit berupaya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Selain itu, komitmen kerja yang kuat juga tercermin dari kesedian karyawan untuk bekerja dengan sepenuh hati, menjaga profesionalisme, dan berupaya mencapai target organisasi. Hal ini membuat karyawan mampu mempertahankan konsistensi kinerja yang baik, sehingga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja keseluruhan di rumah sakit.

V. SIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, karena ketika karyawan memiliki disiplin tinggi, mendapatkan pelatihan yang sesuai, serta bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan mendukung, maka mereka akan mampu bekerja secara optimal dan profesional. Karyawan yang merasa difasilitasi dan dihargai oleh organisasi cenderung menunjukkan tanggung jawab dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Peneliti memberikan saran kepada pihak manajemen rumah sakit untuk terus meningkatkan kedisiplinan melalui pengawasan yang konsisten, memberikan pelatihan berkelanjutan guna mengasah kemampuan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, bersih, dan harmonis agar kinerja karyawan dapat terus meningkat secara optimal. Peneliti juga menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian ke rumah sakit lain agar hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, khususnya kepada Program Studi Manajemen serta Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial atas segala ilmu

pengetahuan, bimbingan, dan pengalaman berharga yang telah diberikan selama masa perkuliahan. Berkat dukungan akademik yang diberikan, penulis dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang menjadi bekal berharga dalam penyusunan tugas akhir ini.

REFERENSI

- [1] L. Mardiani and N. Dudija, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda) The Effect Of Work Load On Employee Performance Through Job Stress As In Intervention Variable During Pandemic a Hospital Public),” vol. 8, pp. 4428–4442, 2021.
- [2] D. Lailul Ilhami and V. Firdaus, “The Effect of Discipline, Loyalty and Work Ethics on Hospital Employee Performance. Siti Fatimah Tulangan [Pegaruh Disiplin, Loyalitas dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS. Siti Fatimah Tulangan].”
- [3] P. Studi, K. Masyarakat, S. Tinggi, I. Kesehatan, and I. J. Palu, “Hubungan Pelatihan Tenaga Kesehatan Dengan Kinerja Petugas Di Puskesmas Lompe Ntodea Kecamatan Parigi Barat Kabupatenparigi Moutong,” *Jurnal Ilmiah Kesmas IJ (Indonesia Jaya)*, vol. 21, no. 2, pp. 56–61, 2021.
- [4] W. A. Paramarta and I. P. P. Astika, “Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar,” *WIDYA MANAJEMEN*, vol. 2, no. 2, pp. 9–26, Aug. 2020, doi: 10.32795/widyamanajemen.v2i2.869.
- [5] D. Racmalia and Sumartik, “The Influence Of Work Stress, Work Discipline and Compensation on Employee Performance at PT. X [Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. X]”.
- [6] B. H. and R. Sriwaty Djaman, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi,” *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 25–37, 2021, Accessed: Apr. 25, 2025. [Online]. Available: <https://doi.org/10.47201/jmn>
- [7] M. N. A. Yaqin, C. N. Laili, and M. A. T. Wahyudi, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit NU Jombang (Studi Kasus Pada Tenaga Medis Keperawatan),” *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, vol. 6, no. 1, pp. 62–66, Oct. 2023, doi: 10.33752/bima.v6i1.5299.
- [8] A. Fadhil Lukita and H. Hirawati, “Pengaruh Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi Ojek Online Kota Magelang),” *dan Entrepreneur* |, vol. 1, 2021.
- [9] I. Gede Listiana and G. S. Darma, “Menakar peran diklat daring, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja tenaga medis dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi,” *Fakultas Kedokteran Universitas Udayana | Medicina*, vol. 54, no. 1, pp. 16–22, 2023, doi: 10.15562/medicina.v54i1.1229.
- [10] H. Jurnal, Q. Nisak, and D. Andriani, “Manajemen Dan Kewirausahaan Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Uptd Puskesmas Tarik,” *JIMAK*, vol. 1, no. 2, 2022.
- [11] F. Marisya, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan,” *MAMEN: Jurnal Manajemen*, vol. 1, no. 4, pp. 553–562, Oct. 2022, doi: 10.55123/mamen.v1i4.1065.
- [12] P. Lingkungan Kerja, K. Kesehatan Kerja, K. R. Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Siloam Bali, N. Putu Pande Asri Cahyani, and I. Bagus Teddy Prianthara, “The Influence of Work Environment, Occupational Health Safety, Organizational Commitment to Nurse Performance at Siloam Bali Hospital.”
- [13] N. P. Pratiwi and H. Ali, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Stres Kerja pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Era Digital,” vol. 5, no. 2, 2023, doi: 10.31933/jimt.
- [14] P. Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Nuraini, S. Wira Bhakti Makassar, and S. Selatan, “YUME : Journal of Management,” *YUME : Journal of Management*, vol. 5, no. 2, pp. 314–327, 2022, doi: 10.37531/yume.vxix.2422.
- [15] H. Apriani and O. Karneli, “Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah,” *JAMBURA*, vol. 6, no. 2, 2023, [Online]. Available: <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- [16] N. Komang *et al.*, “Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat di UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali,” *Jurnal EMAS*, vol. 2, no. 3, pp. 45–56, 2021.
- [17] Rahmi Olivira Dewi, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan,” *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, vol. 4, no. 1, pp. 70–80, Mar. 2025, doi: 10.55606/jupiman.v4i1.4904.
- [18] E. Pahlawati, E. Norman, R. K. Supriyatna, and M. Hermaliana, “Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid-19,” *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, vol. 4, p. 101, 2022, doi: 10.47476/reslaj.v4i1.525.
- [19] L. Amalia Darmayanti, V. Firdaus, P. Studi Manajemen, F. Bisnis, and dan Ilmu Sosial, “P a g e | 1 The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and job satisfaction Employee Performance at PT Harapan Sejahtera Karya

- Utama, Sidoarjo. [Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo].”
- [20] S. Jannah. Safira Nur, “Pengaruh Analisis Jabatan, Didiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ALP Petro Industri di Pasuruan,” pp. 1–9, 2023.
- [21] A. Wibasuri, B. Magdalena, F. Ekonomi dan Bisnis, and I. informatika dan Bisnis Darmajaya, “Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Medis,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*, vol. 12, no. 02, pp. 104–118.
- [22] Agustina, P. V. L. Suandari, and Wardhana, “Pengaruh Penerapan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Online serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penunjang Medis.”
- [23] P. Pelatihan *et al.*, “Pengaruh Pelatihan, Briefing, Dan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Outsourcing,” *:Journal of Economic, Business and Accounting*, vol. 7, no. 3, 2024.
- [24] Dina Sarah Syahreza *et al.*, “Mengoptimalkan Pengimplementasian Pelatihan dan Pengembangan Pelayanan Tenaga Kerja kesehatan di RSUD Sawerigading,” *Economic Reviews Journal*, vol. 3, no. 3, Sep. 2024, doi: 10.56709/mrj.v3i3.275.
- [25] P. Kesehatan *et al.*, “Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi kemuliaan Batam,” vol. 6, no. 2, pp. 323–340.
- [26] P. Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru Kasmalena and G. Nugroho, “Pengaruh Pengaruh Pelatihan {Kasmalena},” *Deswarta Jurnal Ekonomi KIAT*, vol. 32, no. 1, 2021, [Online]. Available: <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>
- [27] N. Agustinah, F. Agushybana, and C. Suryawati, “Hubungan Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Reward Dan Punishment, Beban Kerja, Serta Kompensasi Dengan Kinerja DPJP Dalam Melaksanakan Clinical Document Improvement,” *Jurnal Kesehatan Vokasional*, vol. 5, no. 1, p. 17, Feb. 2020, doi: 10.22146/jkesvo.52466.
- [28] S. Kailola, “Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Tenaga Medis,” *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 02, no. 02, pp. 49–58, 2019, [Online]. Available: <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/manis/>
- [29] R. Parashakti, “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, vol. 1, no. 3, pp. 290–304, 2020, Accessed: Mar. 10, 2025. [Online]. Available: <https://dinastirev.org/JIMT>
- [30] N. Magfirah and M. S. Risambessy, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon,” *Journal of Economics & Development Studies* , vol. 01, no. 1, pp. 36–44, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/xxxxxxxxxx>
- [31] Haidar Ferdian Ilyasa and Naniek Ratni Juliardi A.R, “Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Kelelahan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis,” *INSOLOGI: Jurnal Sains dan Teknologi*, vol. 2, no. 4, pp. 791–802, Aug. 2023, doi: 10.55123/insologi.v2i4.2476.
- [32] D. Emti, R. S. Adilla, N. Sultan, and S. K. Riau, “The Influence of Workload and Work Environment Conditions on the Performance of Medical Personnel in Syafira Hospital Pekanbaru Pengaruh Beban Kerja dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis di RS Syafira Pekanbaru,” *Journal of Economic and Social Studies*, vol. 1, no. 1, 2024, doi: 10.5281/zenodo.13939005.
- [33] H. Raden, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Tenaga Medis UPTD Puskesmas Batang Gansal Kab. Indragiri Hulu,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, vol. 4, no. 6, pp. 8518–8527, 2023, Accessed: Mar. 10, 2025. [Online]. Available: <http://journal.yrpipku.com/index.php/msej>
- [34] Y. Salatin, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Regulasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja,” *Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, vol. 16, no. 1, pp. 51–68, 2024, doi: 10.24905/permana.v15i2.348.
- [35] F. Daniel Manengal Burhanuddin Kiyai Novie Palar, “Kinerja Tenaga Medis Dalam Melayani Pasien Ruang Kelas III Rumah Sakit Budi Setia Langowan Kabupaten Minahasa,” vol. VIII, 2022.
- [36] I. Utari, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit: Tinjauan Teoritis,” *Jurnal Kesehatan Amanah*, vol. 7, no. 1, pp. 51–60, 2023.
- [37] N. Feri and N. Fithriana, “Pengaruh Kinerja Tenaga Kesehatan Terhadap Kepuasan Masyarakat (Studi Pada Puskesmas Kendalsari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang),” *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, vol. 8, no. 2, p. 152, 2019, [Online]. Available: www.publikasi.unitri.ac.id

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.