



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS DAN NON MEDIS
RUMAH SAKIT JANTUNG DAN PEMBULUH DARAH HARAPAN
KITA UNIT INTERMEDIATE BEDAH DEWASA JAKARTA
BARAT**

Dewi Rosanti

Universitas Pamulang

Heri Priyanto

Universitas Pamulang

Alamat: Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15417

Korespondensi penulis: ¹dewirosanti44@gmail.com , ²dosen01824@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to determine the effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Medical and Non-Medical Employees at Harapan Kita Heart and Blood Vessel Hospital, Adult Intermediate Surgery Unit, West Jakarta, both partially and simultaneously. The method used in this study is quantitative analysis with a population of 54 and a sample of 54 respondents and using the saturated sample method. And in collecting data, this study used a questionnaire distribution technique. The data analysis method used is simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient (r), determination coefficient (R square) and coefficient significance test (t Test and F Test). The results of the analysis show that there is a significant simultaneous influence on performance, where the results of the multiple linear regression equation $Y = 6.590 + 0.224 X1 + 0.609 X2$ are obtained. The results of the correlation coefficient (r) obtained an r value of 0.829. So if you look at the guidelines for interpreting the correlation coefficient (r) where the value is in the interval 0.800 - 1,000. This means that simultaneously work discipline and work environment have a Very Strong relationship with performance. The results of the determination coefficient (R square) obtained a value of 0.688. This proves that the magnitude of the influence of work discipline and work environment on performance is 68.8%, while the rest (100% - 68.8%) = 31.2% is influenced by other factors that are not studied. And from the results of the F Test, the Fcount value is obtained > Ftable or (56.248 > 3.178), and is strengthened by the Sig. value < 0.05 or (0.000 < 0.05). "So the variable X1 (work discipline) and variable X2 (work environment) have a simultaneous and significant effect on the variable Y (performance).*

Keywords: *Work discipline, work environment, performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis dan non Medis Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Unit Intermediate Bedah Dewasa Jakarta Barat baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisa kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 54 dan sampel sebanyak 54 responden serta menggunakan metode sampel jenuh. Dan dalam mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan teknik penyebaran angket kuisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linier regresi sederhana, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi (r), koefisien determinasi (R square) dan uji signifikansi koefisien (Uji t dan Uji F). Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja, dimana diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 6,590 + 0,224 X1 + 0,609 X2$. Hasil koefisien korelasi (r) diperoleh nilai r sebesar 0,829. Maka jika melihat pada pedoman interpretasi koefisien korelasi (r) dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000. Artinya secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai tingkat hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja. Hasil koefisien determinasi (R square) diperoleh nilai 0,688. Hal ini membuktikan bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 68,8 %, sedangkan sisanya (100% - 68,8 %) = 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dan dari hasil Uji F diperoleh diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (56,248 > 3,178),

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MEDIS DAN NON MEDIS RUMAH SAKIT JANTUNG DAN PEMBULUH DARAH HARAPAN
KITA UNIT INTERMEDIATE BEDAH DEWASA JAKARTA BARAT**

dan diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). “Maka variabel X1 (Disiplin Kerja) dan variabel X2 (Lingkungan Kerja) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Era revolusi industri menuntut setiap perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia guna memperoleh keunggulan kompetitif dan mengantisipasi kerugian akibat intensitas persaingan yang semakin ketat. Hal ini sangat krusial bagi institusi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, dimana kualitas sumber daya manusia yang komprehensif dan profesional menjadi determinan utama dalam memberikan pelayanan yang memuaskan dan berkualitas tinggi kepada pasien.

Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita sebagai salah satu rumah sakit rujukan nasional dengan standar pelayanan tinggi, khususnya dalam bidang kardiovaskular, menghadapi tantangan kompleks dalam pengelolaan sumber daya manusia. Unit Intermediate Bedah Dewasa sebagai unit kritis yang menangani pasien-pasien paska operasi dengan kebutuhan perawatan intensif dan monitoring berkelanjutan, memerlukan kinerja optimal dari seluruh karyawan, baik tenaga medis maupun non medis.

Observasi awal dan laporan internal menunjukkan adanya fenomena penurunan kinerja dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas di unit tersebut. Data kehadiran karyawan periode 2022-2024 mengindikasikan masalah disiplin kerja yang signifikan, dimana total 59 orang karyawan datang terlambat dan 16 orang tanpa keterangan selama periode tersebut. Tren keterlambatan menunjukkan peningkatan dari 15 orang (2022) menjadi 25 orang (2024), mengindikasikan memburuknya tingkat disiplin kerja.

Selain itu, hasil pra-riset mengenai lingkungan kerja menunjukkan beberapa aspek yang masih suboptimal, antara lain kebersihan lingkungan kerja (skor rata-rata 3,17), kerapian dan tata letak peralatan (skor rata-rata 3,0), serta ketersediaan ruang istirahat (skor rata-rata 2,97). Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif ini berpotensi menurunkan motivasi kerja, meningkatkan tingkat stres, dan berdampak negatif pada performa kerja secara keseluruhan.

Meskipun penilaian kinerja karyawan menunjukkan nilai yang relatif baik dengan rata-rata 85-90% pada berbagai aspek, namun masih terdapat variasi dan fluktuasi yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan. Gap antara ekspektasi kinerja optimal dengan realitas di lapangan menunjukkan perlunya investigasi mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini penting karena kinerja karyawan medis dan non medis secara langsung mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan yang diterima pasien. Dalam konteks pelayanan kardiovaskular yang memerlukan presisi tinggi dan penanganan kritis, setiap penurunan kinerja berpotensi berdampak pada keselamatan dan kepuasan pasien. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan medis dan non medis di Unit Intermediate Bedah Dewasa Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta Barat, guna memberikan rekomendasi strategis bagi peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

KAJIAN TEORI

Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen secara universal merupakan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran dan kinerja yang tinggi dalam berbagai tipe organisasi profit maupun non-profit

(Afandi, 2018). Konsep ini diperkuat oleh pandangan Tjakraatmadja (2019) yang mendefinisikan manajemen sebagai proses bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menafsirkan dan mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen. Dalam konteks yang lebih spesifik, Hasibuan (2016) menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi atau perusahaan yang memerlukan penanganan khusus.

Sumber daya manusia sebagai aset vital organisasi memiliki dimensi yang kompleks. Bintoro dan Daryanto (2017) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki individu secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama. Perspektif ini sejalan dengan Sunyoto (2015) yang menekankan bahwa sumber daya manusia mencakup potensi manusiawi yang melekat pada seseorang, meliputi potensi fisik dan non-fisik. Mangkuprawira dan Hubeis (2018) menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang menyeluruh dan terintegrasi untuk memastikan SDM dikelola secara strategis sesuai arah dan tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Handoko dalam Sinambela (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesediaan seseorang atas kesadaran diri sendiri untuk mematuhi segala aturan dan norma yang ada dalam instansi maupun organisasi. Konsep ini diperkuat oleh Sastrohadiwiryo dalam Saleh (2018) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku patuh terhadap aturan serta menghargai dan menghormati aturan dan norma yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Tujuan disiplin kerja menurut Rizki dan Suprajang (2017) dapat dibagi menjadi tujuan umum dan khusus. Tujuan umum adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, sedangkan tujuan khusus meliputi ketaatan terhadap peraturan, pelaksanaan pekerjaan yang optimal, penggunaan sarana dan prasarana yang baik, perilaku sesuai norma, dan pencapaian produktivitas tinggi. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) antara lain kompensasi, keteladanan pimpinan, aturan yang pasti, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, pengawasan, perhatian kepada karyawan, dan penciptaan kebiasaan positif.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi determinan penting dalam pencapaian kinerja optimal karyawan. Mangkunegara (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik secara perorangan maupun kelompok. Afandi (2018) memperluas definisi ini dengan menekankan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Sedarmayanti (2017) mengklasifikasikan lingkungan kerja menjadi dua kategori utama: lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan hubungan kerja antar sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) meliputi penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan.

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasibuan (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Mangkunegara (2021) memperluas konsep ini dengan menekankan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak (2011) dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori utama: kompensasi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Kompensasi individu meliputi kemampuan dan keterampilan kerja, keahlian, kebutuhan, tanggung jawab, latar belakang, dan etos kerja. Dukungan organisasi mencakup pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Penilaian kinerja menurut Rivai (2011) memberikan manfaat bagi karyawan yang dinilai, penilai, dan perusahaan secara keseluruhan.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017) meliputi empat dimensi utama: kualitas pekerjaan yang menunjukkan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugasnya, kuantitas kerja yang mengukur durasi dan kecepatan kerja, pelaksanaan tugas yang menilai akurasi dalam bekerja, dan tanggung jawab yang mencerminkan kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan tepat. Keempat indikator ini menjadi parameter penting dalam mengukur efektivitas kinerja karyawan dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur untuk menggambarkan fenomena tanpa generalisasi, dengan populasi seluruh karyawan medis dan non-medis RS Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Unit Intermediate Bedah Dewasa Jakarta Barat sebanyak 54 orang yang diambil secara sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner menggunakan skala Likert, kemudian diuji validitas, reliabilitas, serta melalui uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas). Analisis data dilakukan secara deskriptif dan kuantitatif menggunakan regresi linear sederhana maupun berganda dengan bantuan SPSS versi 26 untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item kuesioner untuk variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja dinyatakan valid, sementara uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang menandakan bahwa instrumen penelitian reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan ketepatan data. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas, dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 1. Uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson

menghasilkan nilai 2,062, yang berada dalam interval 1,550 – 2,460, menandakan tidak adanya autokorelasi. Terakhir, uji heteroskedastisitas, baik melalui metode Glejser maupun grafik scatter plot, menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, semua hasil uji ini mendukung kelayakan data untuk analisis regresi yang lebih lanjut.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 6,590 + 0,224 X_1 + 0,609 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Nilai konstanta sebesar 6,590 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka variabel Kinerja (Y) hanya akan bernilai sebesar 6,590 point. 2. Nilai Disiplin kerja (X_1) 0,224 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y) sebesar 0,224 point. 3. Nilai variabel Lingkungan kerja (X_2) 0,609 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada Kinerja (Y) sebesar 0,609 point.

Uji Parsial t

Hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel Disiplin Kerja yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,627 > 1,674$). Dan karena nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan.

Hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel Lingkungan Kerja yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,180 > 1,674$). Dan karena nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan

Uji Simultan F

Hasil pengujian yang diperoleh yaitu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($56,248 > 3,178$), hal ini juga diperkuat dengan $Sig. < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,109 + 0,727 X_1$. Nilai konstanta sebesar 9,109 menunjukkan bahwa tanpa adanya disiplin kerja, variabel kinerja telah memiliki nilai sebesar 9,109 poin. Koefisien regresi sebesar 0,727 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,727 poin, dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,627 > 1,674$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Sutrisnoputri, Suryawati, dan Fatmasari (2018) yang menunjukkan bahwa karyawan dengan disiplin kerja baik cenderung memiliki kinerja yang baik pula. Hal ini mengkonfirmasi bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mendorong pencapaian kinerja optimal karyawan di lingkungan rumah sakit.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Analisis regresi sederhana menghasilkan persamaan $Y = 11,168 + 0,741 X_2$, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Nilai konstanta 11,168 menunjukkan nilai dasar kinerja tanpa pengaruh lingkungan kerja, sedangkan koefisien 0,741 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,741 poin. Pengujian statistik menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,180 > 1,674$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Widarta (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan dan motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Analisis regresi berganda menghasilkan persamaan $Y = 6,590 + 0,224 X_1 + 0,609 X_2$, menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai konstanta 6,590 menunjukkan nilai dasar kinerja tanpa kedua variabel independen. Koefisien disiplin kerja (0,224) dan lingkungan kerja (0,609) menunjukkan kontribusi masing-masing variabel terhadap peningkatan kinerja ketika keduanya berinteraksi. Uji F menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($56,248 > 3,178$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Temuan ini didukung oleh penelitian Adhar dan Ryman (2015) yang menegaskan bahwa disiplin kerja berhubungan dengan kinerja perawat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan pencapaian tujuan organisasi. Kombinasi disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kondusif menciptakan sinergi yang optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan medis dan non-medis di rumah sakit.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan Medis dan Non-Medis Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Unit Intermediate Bedah Dewasa Jakarta Barat," dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja, dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,627 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,674 dan nilai Sig. 0,000 yang kurang dari 0,05. Selain itu, terdapat pula pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, dengan nilai t_{hitung} 10,180 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,674 dan nilai Sig. 0,000. Secara simultan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, terbukti dari nilai F_{hitung} 56,248 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,178 dan nilai Sig. 0,000.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain pada jumlah sampel yang kurang representatif dan variabel yang digunakan untuk mengukur Kinerja yang terbatas. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya melibatkan jumlah sampel yang lebih besar dan mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja. Selain itu, manajemen diharapkan dapat meningkatkan kesadaran tanggung jawab karyawan, memperbaiki sirkulasi udara di ruang kerja, dan mendelegasikan tugas tambahan untuk meningkatkan Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambari, R., Indrawan, A., & Sudarma, A. (2020). Pengaruh total debt equity ratio (DER) dan total asset turnover (TATO) terhadap profitabilitas (ROE) pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 73-82.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MEDIS DAN NON MEDIS RUMAH SAKIT JANTUNG DAN PEMBULUH DARAH HARAPAN
KITA UNIT INTERMEDIATE BEDAH DEWASA JAKARTA BARAT**

Remaja Rosdakarya.

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Abdul Rachman Saleh. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(3).
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Amalia Rizki & Sandi Eka Suprajang. (2017). Analisis kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2, 49–56.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2018). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Payaman J. Simanjuntak. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja (Edisi 3)*. Jakarta: Fakultas UI.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak & Sinambela, Sarton. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan kedelapan)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisnoputri, A. L., Suryawati, C., & Fatmasari, E. Y. (2018). Hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 1–7.
- Tjakraatmadja, A. T. N. (2019). Pengaruh reputasi dan kepercayaan terhadap keputusan pembelian secara online pada produk kosmetik di Instagram. *Agora*, 7(1).
- Widarta, Widarta. (2019). Hasil penilaian sejawat sebidang atau peer review karya ilmiah: Jurnal Ilmiah. *Other*. Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Yogyakarta.