

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI MEDIASI PADA RSUD SITI FATIMAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS



MUHAMMAD ALHADI

92224036

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2026**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI MEDIASI PADA RSUD SITI FATIMAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

MUHAMMAD ALHADI

92224036



TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada Agustus 2026 di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Alhadi
NIM : 92224036
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026



Muhammad Alhadi
NIM: 92224036

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI MEDIASI PADA RSUD SITI FATIMAH
PROVINSI SUMATRA SELATAN**

TESIS

**MUHAMMAD ALHADI
92224036**

**Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal : Agustus 2026**

Pembimbing I



**Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN: 0205026201**

Pembimbing II



**Dr. Junaidi, S.E., M.Si., Ak., CA.
NIDN: 0212067404**

Direktur Program Pascasarjana



**Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN: 0212016802**

Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501**

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI MEDIASI PADA RSUD SITI FATIMAH
PROVINSI SUMATRA SELATAN**

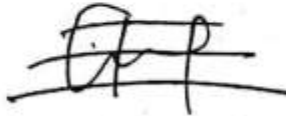
TESIS

**MUHAMMAD ALHADI
92224036**

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal : 27 Agustus 2026

Ketua



**Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN: 0205026201**

Sekretaris



**Dr. Junaidi, S.E., M.Si., Ak., CA.
NIDN: 0212067404**

Anggota I



**Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M.
NIDN: 0217107002**

Anggota II



**Dr. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN: 0015056510**

Anggota III



**Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si.
NIDN: 0216128102**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI PADA RSUD SITI FATIMAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Muhammad Alhadi

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Mediasi pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. (2) Dr. Junaidi, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja, 2) pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, 3) *pengaruh* disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, 4) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, 5) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Non Medis RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 271 pegawai, dengan jumlah sampel sebanyak 210 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan Purposive Sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan aplikasi program LISREL. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja, 2) ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, 3) ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, 4) ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, 5) ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS A MEDIATING VARIABLE AT RSUD
SITI FATIMAH, SOUTH SUMATRA PROVINCE**

Muhammad Alhadi

*The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with
Motivation as a Mediating Variable at RSUD Siti Fatimah, South Sumatra Province.
Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, Universitas
Muhammadiyah Palembang. Supervisors: (1) Prof. Fatimah, S.E., M.Si. (2) Dr.
Junaidi, S.E., M.Si.*

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) the influence of work discipline on work motivation, 2) the influence of work environment on work motivation, 3) the influence of work discipline on employee performance, 4) the influence of work environment on employee performance, and 5) the influence of work motivation on employee performance. This is an associative study. The study population consists of all non-medical employees at RSUD Siti Fatimah, South Sumatra Province, totaling 271 employees, with a sample size of 210 employees. Purposive sampling was used as the sampling technique. Primary data collected through questionnaires were used in this study. The data analysis technique employed was Structural Equation Modeling (SEM) using the LISREL software program. The research results indicate that: 1) there is a significant influence of work discipline on work motivation, 2) there is a significant influence of work environment on work motivation, 3) there is a significant influence of work discipline on employee performance, 4) there is a significant influence of work environment on employee performance, and 5) there is a significant influence of work motivation on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

"Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap."
(QS. Al-Insyirah: 7–8)

"Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan."
(QS. Taha: 114)

"Success is the sum of small efforts, repeated day in and day out."
"Kesuksesan adalah hasil dari usaha-usaha kecil yang dilakukan secara terus-menerus setiap hari."
(Robert Collier)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Kepada:

1. Kedua orang tua Ayahanda Suhaimi Dan Ibu Ning Ayu
2. Kepada ke Tiga Kakaku Darul, Agusman dan Seri Apriana
3. Seluruh Keluarga Sahabat Saya yang Tidak Bisa Saya Sebutkan Satu Persatu
4. Para Dosen Program Pasca Sarjana FEB UMP Dan Pembimbing Tesis Yang Saya Hormati
5. Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Mediasi pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, tesis ini. Penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam memberikan dorongan motivasi dalam penulisan Tesis ini, penulis sangat menyadari keterbatasan penulis dalam membuat riset. Selesaiannya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Junaidi, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi penulis dalam penyusunan tesis.
5. Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M. Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si. dan Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si selaku Penelaah pada Seminar Proposal Tesis yang telah memberikan masukan serta saran perbaikan penyusunan tesis.

6. Bapak dan Ibu dosen serta staff dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Responden RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan yang telah bersedia menjadi responden dalam membantu penyelesaian penyusunan tesis.
8. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, September 2026

Penulis

Muhammad Alhadi

NIM: 92224036

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Abstrak.....	v
Halaman <i>Abstract</i>	vi
Halaman Motto dan Persembahan.....	vii
Halaman Prakata	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian.....	15
D. Manfaat Penelitian.....	16
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN,	
DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	17
B. Kerangka Pemikiran	36
C. Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	49
B. Metode Penelitian	49
C. Operasionalisasi Variabel	49
D. Populasi dan Sampel.....	51
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan	52
F. Metode Pengujian Data	54

G. Rancangan Analisa Data.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	64
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	99
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	113
B. Saran	113
Daftar Pustaka.....	11
Lampiran	114

DAFTAR TABEL

Table I.2 Laporan Kinerja	8
Tabel I.2 Jumlah Pelayanan	9
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	50
Tabel III.2 Sampel.....	52
Tabel III.3 Penskoran Jawaban	53
Tabel III.4 Kriteria Kecocokan Model.....	59
Tabel IV.1 Uji Validitas Konstruk Kinerja	72
Tabel IV.2 Uji Validitas Konstruk Motivasi Kerja.....	73
Tabel IV.3 Uji Validitas Konstruk Disiplin Kerja	74
Tabel IV.4 Uji Validitas Konstruk Lingkungan Kerja.....	75
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	77
Tabel IV.6 Tabel <i>Goodness Of Fit Index</i>	78
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	79
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	83
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	87
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	90
Tabel IV.11 Tabel Uji Hipotesis	98
Tabel IV.12 Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Presesi Pegawai.....	12
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	47
Gambar III.1 Model Struktur Penelitian	57
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	69
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
Gambar IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	70
Gambar IV.6 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA).....	71
Gambar IV.7 <i>Loading</i> Faktor Variabel Kinerja	72
Gambar IV.8 <i>Loading</i> Faktor Variabel Motivasi Kerja	73
Gambar IV.9 <i>Loading</i> Faktor Variabel Disiplin Kerja	74
Gambar IV.10 <i>Loading</i> Faktor Variabel Lingkungan Kerja.....	75
Gambar IV.11 <i>Path</i> Analisis	96
Gambar IV.12 T-Values.....	97
Gambar IV.13 Struktual X Models T-Values	97

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian.....	132
Lampiran 2 Tabulasi	134
Lampiran 3 Uji CFA	153
Lampiran 4 Uji Model Struktural.....	154
Lampiran 5 Uji T Value	155
Lampiran 6 Uji <i>Goodnes of Fit</i>	157

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peranan penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan, terutama dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Menurut Hasibuan (2021:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang profesional, produktif, dan mampu beradaptasi dengan perkembangan organisasi.

Penerapan MSDM yang efektif berkaitan erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan karena seluruh aktivitas organisasi dijalankan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan tanggung jawab sesuai bidang pekerjaannya. Menurut Kasmir (2022:182), kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari hasil pekerjaan, tetapi juga dari bagaimana pegawai menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Kinerja yang optimal dapat tercapai apabila

perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia secara tepat melalui pemberian motivasi, pelatihan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kerja secara berkelanjutan. Sebaliknya, pengelolaan sumber daya manusia yang kurang efektif dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, MSDM dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang saling berkaitan dalam mendukung keberlangsungan dan perkembangan perusahaan.

Faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja, (Kasmir, 2022:189).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Motivasi berfungsi sebagai dorongan internal maupun eksternal yang dapat meningkatkan semangat, kemauan, dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan bekerja lebih optimal, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Afandi (2021:23), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor pendorong yang dapat memengaruhi perilaku kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja serta motivasi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi maka akan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawainya (Siagian, 2021:305). Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Ketaatan ini diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Bagaimana suatu organisasi akan berjalan dengan baik jika pegawai atau sumber daya manusianya sendiri tidak disiplin dan tidak memiliki kesadaran dan kesediaan dalam mentaati semua peraturan sebuah organisasi, sebaliknya bila dengan adanya pegawai meningkatkan kedisiplinan mulai dari tingkat kesadaran tinggi dan mentaati semua peraturan organisasi maka terciptanya suasana kerja yang baik atau positif dan ini akan sangat mempengaruhi pada tingkat kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat pegawai akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Menurut Sedarmayanti (2024:21) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar

tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Penelitian sejenis sebelumnya dilakukan oleh Kharisma et al. (2024) pada ASN RSUD Besuki menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi dalam kehadiran, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan kerja cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik. Rosadi, Ingkadijaya, dan Mariati (2023) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, Pirdaus, Garnasih, dan Ningsih (2023) pada RSUD Rokan Hulu menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan motivasi kerja perawat rumah sakit. Namun, Kharisma et al. (2024) juga menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pirdaus, Garnasih, dan Ningsih (2023) pada RSUD Rokan Hulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai rumah sakit. Lingkungan kerja yang

nyaman, fasilitas kerja yang memadai, serta hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Rosadi, Ingkadijaya, dan Mariati (2023) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan karena kondisi kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Selain itu, Cristanto dan Wahdiniawati (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, terutama pada aspek kenyamanan ruang kerja dan fasilitas kerja yang tersedia. Sari dan Hasanah (2022) pada instansi pelayanan publik juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun, Mirzayati dan Zubadi (2020) pada RSUD Tidar menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Indahwati, Kistyanto, dan Wardoyo (2024) pada pegawai RSUD dr. Sayidiman menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kusbiyanto dan Prijati (2024) pada pegawai RSUD dr. Mohamad Soewandhie juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit. Setiawan dan Kurniawati (2024) pada pegawai RSUD Simpang Lima Gumul menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akbar et al. (2023) pada karyawan non medis RSUD Asembagus juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai. Namun, Kharisma et al. (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja ASN rumah sakit.

Kusbiyanto dan Prijati (2024) pada pegawai RSUD dr. Mohamad Soewandhie menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiawan dan Kurniawati (2024) pada pegawai RSUD Simpang Lima Gumul juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pirdaus et al. (2023) pada RSUD Rokan Hulu menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit. Selain itu, Cristanto dan Wahdiniawati (2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, Mirzayati dan Zubadi (2020) pada RSUD Tidar menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit.

Setiawan dan Kurniawati (2024) pada pegawai RSUD Simpang Lima Gumul menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Indahwati, Kistyanto, dan Wardoyo (2024) pada pegawai RSUD dr. Sayidiman juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit. Kusbiyanto dan Prijati (2024) pada pegawai RSUD dr. Mohamad Soewandhie menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akbar et al. (2023) pada karyawan non medis RSUD Asembagus juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Namun, Kharisma et al. (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja ASN rumah sakit.

RSUD Siti Fatimah merupakan rumah sakit milik Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yang dibentuk sebagai upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan dibangun pada tahun 2015 dan mulai beroperasi pada tahun 2018 sebagai rumah sakit rujukan daerah dengan fasilitas pelayanan kesehatan yang modern dan terintegrasi. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, RSUD Siti Fatimah memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan, baik pelayanan rawat jalan, rawat inap, gawat darurat, maupun pelayanan penunjang kesehatan lainnya kepada masyarakat di Provinsi Sumatera Selatan.

Sebagai instansi yang bergerak di bidang pelayanan publik, RSUD Siti Fatimah dituntut untuk mampu menciptakan pelayanan yang efektif, cepat, dan berkualitas. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang profesional, disiplin, dan memiliki tanggung jawab tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, termasuk pegawai tetap non medis yang berperan dalam mendukung kelancaran administrasi dan operasional rumah sakit. Selain itu, organisasi juga perlu menciptakan kondisi kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta memberikan motivasi dan dukungan kepada pegawai agar semangat dan kinerja pegawai dapat meningkat.

Upaya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit tidak terlepas dari kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi, disiplin kerja yang baik, dan didukung lingkungan kerja yang nyaman akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, RSUD Siti Fatimah perlu memperhatikan berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi kerja pegawai guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Berikut ini hasil Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2023–2025 secara ringkas ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel I.1
Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Sasaran RSUD Siti Fatimah
Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2023 s.d Tahun 2025

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	2023			2024			2025		
			Target	Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi	% Capaian
	Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan										
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan tata kelola RS	Nilai Sakip	-	-	-	-	-	-	70	69,04	98,06
2	Meningkatnya Standarisasi Mutu pelayanan Kesehatan	Elemen Akreditasi Sesuai Standar Internasional	-	-	-	10%	5,26%	52,60	20%	10%	50%
		Elemen RS Kelas A	-	-	-	10%	19,23 %	192,30	25%	26,92 %	107,68
3	Meningkatnya Pemanfaatan sebagai RS Pendidikan dan Pemanfaatan Kemitraan	Elemen Akreditasi RS Pendidikan	Utama	Utama	100	Utama	Utama	100	Utama	Utama	100
		Tingkat Akreditasi Institusi Penyelenggara n Pelatihan Bidang Kesehatan	A	A	100	A	A	100	A	A	100

Sumber: LKJiP RSUD Siti Fatimah Tahun 2026

Berdasarkan Tabel I.1 Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Sasaran di RSUD Siti Fatimah tahun 2022–2024, masih terdapat beberapa capaian kinerja yang belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat pada indikator nilai SAKIP tahun 2024 yang hanya mencapai 69,04 dari target 70 atau sebesar 98,06%. Selain itu, capaian Elemen Akreditasi Standar Internasional tahun 2024 hanya mencapai 10% dari target 20% dengan persentase capaian 50%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan standar kerja dan efektivitas kerja pegawai, khususnya pegawai tetap non medis, masih belum optimal dalam mendukung pencapaian target organisasi. Fenomena yang terjadi misalnya masih adanya keterlambatan penyusunan laporan administrasi, kurang optimalnya pengelolaan dokumen akreditasi, serta koordinasi antarbagian yang belum berjalan maksimal sehingga memengaruhi pencapaian kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

Tabel I.2
Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Sasaran RSUD Siti Fatimah
Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2023 s.d Tahun 2025

Parameter	Satuan	Standar	Capaian							Trend
			2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
BOR	%	60-85 %	0.15	26	13	38	69	73	74	Naik
AVLOS	hari	6-9 hari	2	5	5	4	9	4	4	-
TOI	hari	1-3 hari	30	39	40	14	4	2	1	Turun
BTO	kali	40-50 x	0	7	7	16	28	60	67	Naik
NDR	‰	<25 ‰	0	27	31	49	18	28	21	Turun
GDR	‰	<45 ‰	0	47	46	69	46	68	36	Turun

Sumber : Data dari Rekam Medik

Berdasarkan Tabel I.2 indikator pelayanan rumah sakit pada RSUD Siti Fatimah tahun 2019–2025, dapat dianalisis bahwa masih terdapat beberapa indikator pelayanan yang menunjukkan belum optimalnya kinerja

rumah sakit, khususnya pada pelayanan rawat inap. Kondisi ini dapat menjadi data pendukung dalam menggambarkan fenomena kinerja pegawai tetap non medis yang masih perlu ditingkatkan.

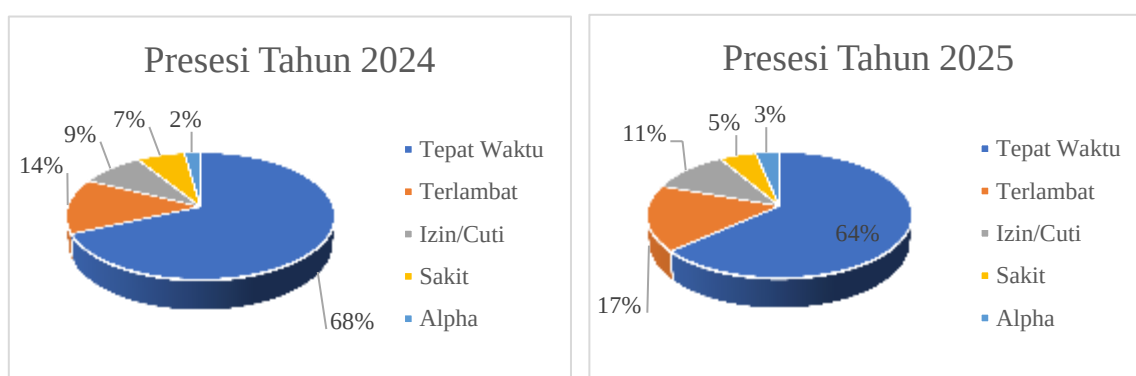
Capaian *Bed Occupancy Ratio* (BOR) atau tingkat pemakaian tempat tidur, tahun 2025 mencapai 74% dan telah memenuhi standar ideal 60–85%. Peningkatan BOR menunjukkan bahwa tingkat pemanfaatan pelayanan rumah sakit semakin tinggi. Namun, tingginya penggunaan tempat tidur juga berdampak pada meningkatnya beban kerja pegawai non medis, terutama pada bagian administrasi rawat inap, rekam medis, dan pelayanan pasien. Dalam kondisi tertentu masih ditemukan keterlambatan proses administrasi pasien masuk maupun keluar karena tingginya jumlah pasien yang harus dilayani dalam waktu bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja dan ketepatan waktu pelayanan administrasi masih belum optimal.

Fenomena lain pada proses administrasi dan koordinasi pelayanan yang belum maksimal, seperti keterlambatan pengurusan dokumen pasien pulang atau ketidaksiapan berkas administrasi. Permasalahan ini mencerminkan bahwa kualitas kerja dan standar kerja sebagian pegawai non medis masih perlu ditingkatkan agar proses pelayanan dapat berjalan lebih optimal. Selain itu masih ditemukan keterlambatan pembaruan data pasien dan penumpukan pekerjaan pada jam-jam tertentu seperti pada saat malam hari. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan pada efektivitas kerja serta kemampuan pegawai dalam bekerja secara mandiri di bawah tekanan pekerjaan yang tinggi.

Tangka BTO menunjukkan frekuensi penggunaan tempat tidur yang sangat tinggi sehingga aktivitas pelayanan administrasi juga semakin meningkat. Beban kerja yang tinggi ini sering menyebabkan beberapa pekerjaan administrasi dilakukan secara terburu-buru sehingga meningkatkan risiko kesalahan penginputan data pasien, keterlambatan pengarsipan dokumen, dan revisi laporan administrasi. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kualitas kerja dan ketelitian sebagian pegawai non medis masih belum optimal. Dalam pelaksanaannya masih ditemukan kendala koordinasi antarbagian dalam pengelolaan data pasien dan penyusunan laporan pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja dan kemampuan koordinasi antarpegawai non medis masih perlu ditingkatkan agar pelayanan rumah sakit dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Fenomena motivasi kerja pegawai tetap non medis di RSUD Siti Fatimah juga masih menjadi perhatian. Pada indikator supervisi, pengawasan dan evaluasi dari atasan belum dilakukan secara konsisten sehingga sebagian pegawai bekerja kurang maksimal. Contohnya, atasan tidak selalu memberikan arahan atau evaluasi terhadap kesalahan administrasi yang dilakukan pegawai. Pada indikator kebijakan administrasi, perubahan aturan dan prosedur kerja yang cukup sering membuat sebagian pegawai merasa kesulitan menyesuaikan diri dalam pelaksanaan tugas. Dari indikator hubungan kerja, komunikasi antarpegawai dan antarbagian terkadang belum berjalan dengan baik, seperti keterlambatan koordinasi antara bagian administrasi dan keuangan dalam proses pengurusan berkas. Pada indikator

pekerjaan itu sendiri, beberapa pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan bersifat monoton dan memiliki tekanan kerja tinggi terutama pada saat jumlah pasien meningkat. Sementara itu, pada indikator pengakuan atau penghargaan, sebagian pegawai merasa hasil kerja yang baik belum mendapatkan apresiasi yang memadai, misalnya tidak adanya penghargaan bagi pegawai dengan kinerja terbaik sehingga menurunkan semangat kerja.



Sumber: HR RSUD Siti Fatimah, Tahun 2026

Gambar I.1
Presesi Pegawai

Berdasarkan Gambar I.1 di atas, disiplin dan tingkat kehadiran pegawai tetap non medis di RSUD Siti Fatimah pada tahun 2025 menunjukkan adanya peningkatan pelanggaran disiplin dibandingkan tahun 2024. Jumlah pegawai yang datang terlambat meningkat dari 14% orang menjadi 17% orang, sedangkan izin/cuti meningkat dari 9% orang menjadi 11% orang, sedangkan sakit meningkat dari 7% orang menjadi 5% orang. Selain itu, jumlah pegawai yang hadir tepat waktu mengalami penurunan dari 68% orang menjadi 64% orang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai non medis, khususnya pada indikator ketepatan waktu dan tingkat absensi, masih belum optimal dan

dapat memengaruhi kelancaran pelayanan administrasi serta operasional rumah sakit

Fenomena disiplin kerja pegawai tetap non medis di RSUD Siti Fatimah masih terlihat dari adanya pelanggaran terhadap aturan kerja yang berlaku. Pada indikator masuk kerja tepat waktu, masih terdapat pegawai yang datang terlambat sehingga menghambat pelayanan administrasi pada pagi hari. Pada indikator tanggung jawab, beberapa pegawai belum menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan, seperti keterlambatan dalam penyusunan laporan keuangan atau pengarsipan dokumen. Dari indikator tingkat absensi, masih ditemukan pegawai yang sering tidak hadir tanpa alasan yang jelas sehingga pekerjaan harus dialihkan kepada pegawai lain. Pada indikator ketaatan pada peraturan, terdapat pegawai yang kurang mematuhi aturan penggunaan seragam dan jam kerja yang telah ditetapkan rumah sakit. Selain itu, pada indikator ketaatan pada standar kerja, masih ditemukan pegawai yang kurang mengikuti standar operasional prosedur (SOP) administrasi, seperti ketidaklengkapan pengisian dokumen pelayanan pasien.

Fenomena lingkungan kerja pegawai tetap non medis di RSUD Siti Fatimah juga memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja. Pada indikator ruang gerak di tempat kerja, beberapa ruangan administrasi memiliki area kerja yang sempit sehingga membatasi aktivitas pegawai dalam mengelola dokumen dan pelayanan. Pada indikator penerangan, pencahayaan di beberapa ruang kerja dinilai kurang optimal sehingga menyebabkan mata

cepat lelah ketika bekerja di depan komputer. Pada indikator sarana dan prasarana, masih terdapat fasilitas kerja yang kurang memadai seperti komputer yang sering mengalami gangguan atau printer yang terbatas sehingga memperlambat pekerjaan administrasi. Pada indikator sirkulasi udara, beberapa ruangan terasa kurang nyaman karena ventilasi udara yang kurang baik, terutama pada ruang arsip dan ruang administrasi yang tertutup. Selain itu, pada indikator suara atau kebisingan, kondisi ruang pelayanan yang ramai sering mengganggu konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan administrasi dan pengolahan data.

Beberapa fenomena awal yang ditemukan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Mediasi pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang positif signifikan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah ada pengaruh yang positif signifikan Lingkungan Kerja Motivasi Pegawai pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah ada pengaruh yang positif signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan?

4. Apakah ada pengaruh yang positif signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan?
5. Apakah ada pengaruh yang positif signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan?
6. Apakah ada pengaruh yang positif signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Pegawai Non Medis RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan?
7. Apakah ada pengaruh yang positif signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Pegawai Non Medis RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.
5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.

6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Pegawai Non Medis RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.
7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Pegawai Non Medis RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.

D. Signifikansi Penelitian

Peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat membawa manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis yaitu memperkaya ilmu manajemen khususnya manajemen SDM.
- b. Sebagai masukan empiris untuk pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen SDM yang berkaitan dengan kinerja, Motivasi, disiplin, serta lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi manajemen SDM.
- b. Manfaat bagi penelitian mengenai SDM dalam suatu organisasi dapat dijadikan masukan terutama menyangkut masalah motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja serta kinerja.
- c. Memberi masukan bagi penelitian di bidang SDM serta sebagai bahan rujukan untuk penelitian berikutnya, khususnya yang terkait dengan motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja serta kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Akbar, M., Hidayat, T., & Rahmawati, N. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan non medis RSUD Asembagus. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit*, 7(2), 115–124.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asiati, dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Cristanto, R., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 23(1), 44–56.
- Fatimah (2023). *Structural Equation Modelling Teori dan Aplikasi dalam Penelitian*. Palembang: Bening Media Publishing.
- Ferdinand, A. (2015). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS dan SEM*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indahwati, D., Kistyanto, A., & Wardoyo, P. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Sayidiman. *Jurnal Ilmu Manajemen Kesehatan*, 8(1), 55–67.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (2019). *LISREL 8.8 for Windows*. Lincolnwood: Scientific Software International.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kharisma, A., Yuliana, D., & Prasetyo, R. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi dan kinerja ASN RSUD Besuki. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik*, 12(1), 30–42.

- Kusbiyanto, A., & Prijati, P. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Mohamad Soewandhie. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 10(2), 101–114.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mirzayati, D., & Zubadi, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai RSUD Tidar. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 8(2), 87–96.
- Pirdaus, R., Garnasih, R., & Ningsih, W. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja perawat RSUD Rokan Hulu. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 11(3), 145–158.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior (18th ed.)*. New York: Pearson Education.
- Rosadi, A., Ingkadijaya, R., & Mariati, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 18(2), 77–89.
- Sari, N., & Hasanah, U. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada instansi pelayanan publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 14(1), 66–74.
- Sedarmayanti. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Reformasi Birokrasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, D. V., & Kurniawati, E. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Simpang Lima Gumul Kabupaten Kediri. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 4(6).
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2024). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2023). *Manajemen Kinerja (Edisi Revisi)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wijayanto, S. H. (2015). *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8*. Yogyakarta: Graha Ilmu.