



## Media Kemas (*Public Health Media*)

e-ISSN 2776-1339

<https://jom.htp.ac.id/index.php/kesmas>

### Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Disiplin Kerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (PMC) Tahun 2020

Nurhafiza<sup>1</sup>, Aldiga Rienarti Abidin<sup>2</sup>, Arief Wahyudi<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Pekanbaru

Histori artikel	Abstrak
<p><i>Received:</i> 24-11-2020</p>	<p style="text-align: center;"><b>ABSTRAK</b></p> <p>Keberhasilan suatu rumah sakit dipengaruhi oleh tenaga kesehatan atau sumber daya manusia yang disiplin, yang mencerminkan kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, balas jasa, tanggung jawab dan ketaatan terhadap aturan. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan non medis di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. Jenis penelitian kuantitatif dengan desain analitik <i>Cross Sectional study</i>. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga non medis di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (PMC) yang berjumlah total 70 orang. Analisis Univariat dilakukan untuk mendeskripsikan karakter masing-masing variabel yang diteliti, sedangkan analisis Bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan kedua variabel independen dan dependen. Teladan pemimpin <i>P value</i> 0.016, balas jasa <i>P value</i> 0.000, keadilan <i>P value</i> 0.000, pengawasan melekat <i>P value</i> 0.011, sanksi hukuman <i>P value</i> 0.008 dengan disiplin kerja. Ada hubungan antara teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, sanksi hukuman. Di sarankan agar Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (PMC) dapat meningkatkan penerapan prinsip keadilan dalam lingkungan kerjanya untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan</p>
<p><i>Accepted:</i> 18-10-2021</p>	
<p><i>Published:</i> 01-12-2021</p>	
	<p><b>Kata Kunci : Disiplin Kerja Karyawan, Non Medis</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>The success of a hospital is influenced by health workers or human resources who are disciplined, which reflects the awareness and willingness to obey all company regulations and applicable social norms. Factors affecting work discipline include timeliness, utilization of facilities, remuneration, responsibility, and adherence to rules. The purpose of this study was to determine the factors related to the work discipline of non-medical employees. It was quantitative research with a cross-sectional design. The population in this study is all non-medical staff at Pekanbaru Medical Center Hospital, Totally 70 employees. Univariate analysis was carried out to describe the character of each variable under study, while Bivariate analysis was carried out to see the relationship between the two</i></p>

---

*independent and dependent variables. leadership models P-value 0.016, reward P-value 0.000, fairness P-value 0.000, supervision attached P-value 0,11, punishment P-value 0.008. There is a relationship between leadership models, reward, fairness, supervision attached, punishment. It is recommended that Pekanbaru Medical Center Hospital increase the implementation of the fairness principle in the work environment to improve employee's discipline.*

**Keywords :Employee Discipline, Non-Medical**

---

## Latar Belakang

Keberhasilan suatu rumah sakit dipengaruhi oleh tenaga kesehatan atau disebut dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia di Rumah Sakit terdiri atas tenaga medis seperti dokter gigi, dokter spesialis, dokter gigi spesialis, dan dokter subspecialis dan tenaga non medis. Tenaga non medis merupakan seseorang yang tidak harus memiliki pendidikan spesialis secara khusus seperti pegawai yang bekerja dibagian unit seperti SDM, diklat, keuangan, cleaning service, front office, pemasaran dan lain-lain. (Permenkes RI No 75 Tahun 2014).

Di Indonesia Rumah Sakit sebagai salah satu bagian sistem pelayanan kesehatan pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, rehabilitasi medik dan pelayanan keperawatan, Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat inap, dan unit rawat jalan (Susatyo, 2016). Menurut UU Republik Indonesia No. 44 tahun 2009. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (PMC) merupakan Rumah Sakit Swasta kelas C berada di pusat kota Pekanbaru yang didirikan semenjak tanggal 19 September 2005 oleh Gubernur Riau yang mana rumah sakit ini berada dibawah sebuah Perseroan Terbatas yaitu PT. Pekanbaru Medical Santer. Tabel dibawah ini merupakan jumlah tenaga non medis di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (PMC) 2019 yang didapatkan dari profil Rumah Sakit sebagai berikut :

Tabel 1 Jumlah Tenaga Non Medis di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (PMC) Tahun 2019

Bagian	Jumlah Karyawan
Keuangan dan Kasir	10 Orang
Personalia	2 Orang
K3RS	1 Orang
Kesling	1 Orang
Humas dan Marketing	3 Orang
IT	2 Orang
HRD	1 Orang
Gizi	9 Orang

IPSRS	5 Orang
<i>Laundry</i>	5 Orang
<i>Driver</i>	2 Orang
<i>Security</i>	8 Orang
<i>Cleaning servuce</i>	18 Orang
Logistik	2 Orang
Linen	1 Orang
<b>Total</b>	<b>70 Orang</b>

Berdasarkan dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (PMC) pada karyawan non medis yang berjumlah sebanyak 6 orang yang terdiri dari 2 orang di bagian logistik, 3 orang di bagian cleaning service dan 1 orang di bagian personalia terdapat adanya karyawan yang tidak menggunakan name tag/tanda pengenal pada saat jam kerja, hal ini termasuk salah satu tindakan ketidak disiplin pada lingkungan kerja.

Tabel dibawah ini merupakan data kejadian keterlambatan tenaga non medis Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (PMC) pada bulan Januari sampai dengan Desember 2019 sebagai berikut :

Tabel 2 Jumlah Kejadian Keterlambatan Tenaga Non Medis di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (PMC) Bulan Januari-Desember Tahun 2019

<b>Bagian</b>	<b>Jan</b>	<b>Feb</b>	<b>Mar</b>	<b>Apr</b>	<b>Mei</b>	<b>Jun</b>	<b>Jul</b>	<b>Agus</b>	<b>Sep</b>	<b>Okt</b>	<b>Nov</b>	<b>Des</b>
Keuangan dan Kasir	17	20	11	13	11	12	15	9	0	2	0	0
Personalialia	0	2	0	0	1	0	4	0	0	0	0	0
K3RS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kesling	0	1	0	1	2	0	2	2	4	4	2	3
Humas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IT	0	0	5	0	7	0	0	8	0	0	0	0
HRD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gizi	7	6	7	7	11	13	5	15	11	13	15	13
IPSRS	0	0	1	8	8	8	4	5	2	1	2	8
<i>Laundry</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	6	5	4	7

<i>Driver</i>	8	7	8	8	7	8	9	9	10	10	10	10
<i>Security</i>	5	0	1	7	1	3	1	2	5	6	10	6
<i>Cleaning servuce</i>	0	0	10	0	0	8	0	0	9	0	0	0
Logistik	5	6	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	42	42	47	48	52	56	44	50	47	41	43	47

Sumber: Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan Non Medis RS Pekanbaru Medical Center (PMC) Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa masih banyak karyawan non medis rumah sakit Pekanbaru Medical Center (PMC) yang belum mematuhi peraturan yang berlaku mengenai disiplin kerja. Jumlah kejadian keterlambatan karyawan non medis dari bulan Januari sampai dengan Desember mencapai rata-rata 50 kali kejadian keterlambatan. Berdasarkan hasil wawancara kepada 4 orang karyawan non medis di rumah sakit Pekanbaru Medical Center (PMC), rata-rata karyawan tersebut mengakui keterlambatan dikarenakan jarak tempuh dari rumah menuju rumah sakit yang cukup jauh. Keterlambatan karyawan non medis di rumah sakit Pekanbaru Medical Center (PMC) berkisaran 10-30 menit dengan batas keterlambatan maksimal 10-15 menit dari waktu yang telah ditetapkan yaitu jam 7.30 WIB.

Berdasarkan pada saat survey awal yang dilakukan peneliti terhadap 5 orang karyawan non medis yang terdiri dari 2 orang bagian logistik, 1 orang di bagian keuangan, 1 orang di bagian personalia, dan 1 orang di bagian cleaning service mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan didapatkan hasil 3 orang (60%) kurang disiplin. Tujuan penelitian untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan non medis di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (PMC) Tahun 2020.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis desain analitik Cross Sectional study. Dilakukan di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (PMC) dari bulan Januari-April Tahun 2020. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (PMC) yang berjumlah 70 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian adalah menggunakan teknik total sampling yaitu seluruh

populasi di jadikan sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan secara bertahap yang meliputi analisis univariat dan bivariate.

## HASIL

### 1. Karakteristik Responden

Tabel 3

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (PMC) Tahun 2020

No	Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<b>1</b>	<b>Umur</b>		
	17 th - 25 th	23	32.86
	26 th - 35 th	45	64,29
	36 th - 45 th	2	2.85
<b>2</b>	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-Laki	30	42.9
	Perempuan	40	57.1
<b>3</b>	<b>Pendidikan</b>		
	SMA	40	57.1
	Diploma	13	18.6
	Sarjana	17	24.3
	<b>Jumlah</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dari 70 responden diketahui umur responden sebagian besar termasuk dalam kelompok 26 th – 35 th sebanyak (64,29%), jenis kelamin sebagian besar (57,1%) perempuan, dan mayoritas (57,15%) responden berpendidikan SMA

### 2. Hasil Analisis Univariat

Tabel 4

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Dependen dan Independen di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (PMC) Tahun 2020

No	Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<b>1</b>	<b>Disiplin Kerja</b>		
	Tidak Disiplin	16	22.9
	Disiplin	54	77.1
<b>2</b>	<b>Teladan Pemimpin</b>		
	Tidak Teladan	17	24.3
	Teladan	53	75.7
<b>3</b>	<b>Balas Jasa</b>		
	Tidak Memenuhi	23	32.9
	Memenuhi	47	67.1
<b>4</b>	<b>Keadilan</b>		
	Tidak Adil	27	38.6
	Adil	43	61.4
<b>5</b>	<b>Pengawasan Melekat</b>		
	Tidak Diawasi	27	38.6
	Diawasi	43	61.4
<b>6</b>	<b>Sanksi Hukuman</b>		
	Tidak Ada	19	27.1
	Ada	51	72.9
	<b>Jumlah</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dari 70 responden, mayoritas responden yang memiliki disiplin kerja yang disiplin sebanyak 54 responden (77,1%), variabel teladan pemimpin yang teladan sebanyak 53 responden (75,7%), variabel balas jasa yang memenuhi sebanyak 47 responden (67,1%), variabel keadilan yang adil sebanyak 43 responden (61,4%), variabel pengawasan melekat yang diawasi sebanyak 43 responden (61,4%), variabel sanksi hukuman ada sebanyak 51 responden (72,9).

### 3. Hasil Analisis Bivariat

#### a. Hubungan Teladan Pemimpin dengan Disiplin Kerja

Tabel 5

Hubungan Teladan Pemimpin, Balas Jasa, Keadilan, Pengawasan Melekat, Sanksi Hukuman dengan Disiplin Kerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (PMC) Tahun 2020

Variabel		Disiplin Kerja						P Value	OR (CI 95%)
		Tidak Disiplin		Disiplin		Total			
		n	%	n	%	n	%		
<b>Teladan Pimpinan</b>	Tidak Teladan	8	47,1	9	52.9	17	100.0	0,016	5.000 (1.486-16.826)
	Teladan	8	15,1	45	84.9	53	100.0		
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>22.9</b>	<b>54</b>	<b>77,1</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>		
<b>Balas Jasa</b>	Tidak Memenuhi	12	52,2	11	47.8	23	100.0	0,000	11.727 (3.161-43.512)
	Memenuhi	4	8,5	43	91.5	47	100.0		
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>22.9</b>	<b>54</b>	<b>77,1</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>		
<b>Keadilan</b>	Tidak Adil	13	48,1	14	51.9	27	100.0	0,000	12.381 (3.068-49.964)
	Adil	3	7,0	40	93,0	43	100.0		
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>22.9</b>	<b>54</b>	<b>77,1</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>		
<b>Pengawasan Melekat</b>	Tidak diawasi	11	40,7	16	59.3	27	100.0	0,011	5.225 (1.562-17.483)
	Diawasi	5	11,6	38	88,4	43	100.0		
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>22.9</b>	<b>54</b>	<b>77,1</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>		
<b>Sanksi Hukuman</b>	Tidak ada	9	47,4	10	52.6	19	100.0	0,008	5.657 (1.699-18.838)
	Ada	7	13,7	44	86,3	51	100.0		
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>22.9</b>	<b>54</b>	<b>77,1</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>		

Berdasarkan tabel 5 di atas menyatakan bahwa seluruh Variabel Independen yaitu : Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Pengawasan Melekat, Sanksi Hukuman berhubungan dengan Disiplin Kerja dengan p-value setiap variabel < 0,05 (nilai OR >1).

## PEMBAHASAN

### A. Teladan Pemimpin



Pada penelitian ini variabel teladan pemimpin berhubungan signifikan dengan disiplin kerja dan berpeluang 5 kali berisiko menjadikan karyawan untuk tidak disiplin. Penelitian lain juga berpendapat sama (Sofyan, 2015 dan Maulana, 2017)

Peran pemimpin merupakan teladan bagi bawahan sehingga sikap pemimpin selalu menjadi acuan dan panutan mereka. Contoh baik yang ditunjukkan seorang pemimpin seperti: bersikap jujur, adil, sesuai kata dengan perbuatan. Sikap tersebut harus terus diterapkan pimpinan sebagai teladan bagi bawahan karena berefek positif (Nitisemito, 2015 dan Sutrisno, 2011).

Peneliti berasumsi bahwa teladan pemimpin memberi pengaruh besar terhadap disiplin kerja. Memberi contoh baik seperti datang tepat waktu, berkata jujur, adil sehingga karyawan juga berperilaku yang sama

## **B. Balas Jasa**

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara balas jasa dengan disiplin kerja di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (PMC). Balas jasa yang tidak memenuhi berpeluang 11,7 kali lebih besar menjadikan karyawan tidak disiplin dibandingkan dengan balas jasa yang memenuhi.

Balas jasa dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. apabila kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka juga akan semakin baik (Hasibuan, 2014)

Peneliti berasumsi bahwa balas jasa memberi pengaruh besar terhadap disiplin kerja. Perusahaan perlu memperhatikan balas jasa yang diberikan kepada karyawan berpodaman pada ketentuan dan kebijakan yang sudah ditetapkan pemerintah.

## **C. Keadilan**

Hasil penelitian diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan dengan disiplin kerja. Ketidakadilan berpeluang 12 kali lebih besar menjadikan karyawan tidak disiplin dibandingkan dengan keadilan di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (PMC). Keadilan ikut dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, Keadilan dijadikan dasar dalam kebijaksanaan pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya (Hasibuan, 2014)

Peneliti berasumsi bahwa keadilan memberi pengaruh besar terhadap disiplin kerja. Karyawan yang diperlakukan secara adil akan menciptakan kepuasan, yang secara langsung akan mempengaruhi komitmennya terhadap perusahaan.

#### **D. Pengawasan Melekat**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (PMC). Responden yang menganggap tidak diawasi berpeluang 5 kali tidak disiplin dibandingkan dengan yang menganggap diawasi.

Dengan Pengawasan Melekat berarti atasan harus bersikap aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Contoh yang baik atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan bimbingan, perhatian, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. (Hasibuan, 2014)

Peneliti berasumsi bahwa Waskat memberi pengaruh besar terhadap disiplin kerja. Dengan adanya waskat, atasan akan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya. Kedisiplinan akan sulit diwujudkan tanpa adanya Pengawasan yang memadai.

#### **E. Sanksi Hukuman**

Hasil penelitian diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara sanksi hukuman dengan disiplin kerja di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (PMC). Responden yang menganggap sanksi hukuman tidak ada berpeluang 5,6 kali tidak disiplin kerja dibandingkan dengan yang menganggap sanksi hukuman ada.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya cukup wajar bagi setiap tingkatan yang insdisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan (Hasibuan, 2014).

Peneliti berasumsi bahwa Sanksi Hukuman memberi pengaruh besar terhadap disiplin kerja. Sanksi hukuman sangat diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Misalnya karyawan yang terlambat masuk kerja dan suka menunda pekerjaan namun tidak

ada sanksi tegas dari pihak perusahaan maka kinerja perusahaan akan menurun dan bahkan membuat perusahaan jadi bangkrut.

## Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat dan sanksi hukuman berhubungan dengan disiplin kerja karyawan non medis di RS PMC ini.

## Saran

Perlu peninjauan kembali sistem kompensasi berdasarkan beban kerja, masa kerja, tingkat pendidikan serta peaturan perundang-undangan yang berlaku dalam pemberian kompensasi. Perlu sikap keterbukaan dalam hal system penggajian karyawan sehingga meningkatkan motivasi kerja karyawan. Bagi Karyawan Non Medis harus bersikap terbuka dan mengedepankan pola diskusi, evaluasi dan musyawarah demi kemajuan bersama. Meningkatkan disiplin kerja sehingga mampu produktif dalam bekerja.

Perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menambah variabel-variabel lainnya untuk dapat mengetahui faktor – faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja dengan metode lain sehingga mampu menggali faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja

## Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu riset ini yaitu: Direktur RS PMC, seluruh responden dan dosen pembimbing dan penguji dari STIKes Hang Tuah Pekanbaru yang telah membantu kelancaran riset ini.

## Daftar Pustaka

- Hamali, Y.A, (2016) Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Renika Cipta.
- Herlambang, S (2016). Manajemen Pelayanan Rumah Sakit. Yogyakarta : Gosyen Medika.
- Lateiner. R.A, (2015) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Vol.25 No.1. Jurnal : Administrasi Bisnis.

- Meidian. (2012). *Pecapaian Kualitas Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Skripsi Universitas Indonesia
- Notoatmodjo (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Permatasari A.J, Dkk (2015) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Vol.25 No.1. Jurnal : Administrasi Bisnis.
- Permenkes RI No. 34 Menkes/per/III/2010 *Tentang Klasifikasi Rumah Sakit*.
- Permenkes No. 56 Tahun 2014 *Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*.
- Permenkes No.3 tahun 2020 *Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*.
- Profil Rumah Sakit PMC Pekanbaru Tahun 2019.
- Stavrinoudis, Zaim. 2019. *The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline*. International Journal of Research – Granthaalayah Vo.7. (Iss.4) pages 132 – 140.
- Purwanto, A.E (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Gava Media
- Siagan, S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- STIKes Hangtuh Pekanbaru, (2019). *Panduan Skripsi*. Pekanbaru : STIKes Hangtuh.
- Sujarweni, WV. (2014). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Supomo, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Yrama Widya.
- Sutrisno, H.E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Group.
- Syari, W. (2010). *Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Disiplin Kerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Karya Bhakti Tahun 2012*. Jakarta: Skripsi Universitas Indonesia
- Triwibowo, C. (2012). *Perizinan dan Akreditasi Rumah Sakit*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Undang-undang No.44 Tahun 2009 *Tentang Rumah Sakit*.
- Undang-undang RI No.36 Tahun 2014 *Tentang Tenaga Kesehatan*.
- Wibowo, A. (2014), *Metodologi Penelitian Praktis Bidang Kesehatan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- William, Akah. 2010. *Employee Performance Discipline Ultimate Companion Limited Douala-Cameroon*. An International Multidisciplinary Journal Of Tourism.Vol. 3, No. 2, pp: 113-138