



BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA PADA MASA PANDEMI COVID 19 TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON MEDIS DI RUMAH SAKIT DR. SOBIRIN

Derry Setiawan¹, Rudi Azhar², Elzanti Rahman³, Ferziah Selawati⁴

^{1,2,3,4}Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *¹derylinggau2018@gmail.com, ²rudiazhar@univbinainsan.ac.id,
³2002elzanti@gmail.com, ⁴ferziahselwat@gmail.com

*Corresponding Author

Abstrak

Masalah pada penelitian ini adalah Apakah terdapat Pengaruh Budaya kerja dan Motivasi Kerja Pada Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya kerja dan Motivasi Kerja Pada Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Kinerja di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 42 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Analisis data menggunakan uji f. Hasil penelitian adalah Secara simultan ada Budaya kerja (X_1), dan variabel Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Rumah Sakit Dr. Sobirin yaitu nilai $F_{hitung} = 22,993 > F_{tabel} = 3,13$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel.

Katakunci : Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract

The problem in this study is whether there is an effect of work budayas and workloads during the Covid 19 pandemic on performance employee non medice in hospitals. Sobirin, Musi Rawas Regency?. The purpose of this study was to determine the effect of work budayas and workload during the Covid 19 pandemic on performance employee non medice in hospitals. Sobirin, Musi Rawas Regency. The reseach is cuantitative research. The sample with total sampling are 42 employee non medice. Data collection was carried out by means of a questionnaire. Data analysis using f test. The result of the research is that there is simultaneously a work culture (X_1), and the workload variable (X_2) has a significant effect on performance employee non medice (Y) at hospital Dr. Sobirin, namely the value of $F_{count} = 22,993 > F_{table} = 3,13$ this means that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that it is a variable.

Keywords: Work Culture, Workload, Performance

I. PENDAHULUAN

Saat ini dunia digemparkan dengan penyebaran wabah virus corona yang berawal dari China. Organisasi Kesehatan Dunia (World Health Organization) telah

menetapkan status gawat darurat global untuk wabah virus corona. Dunia menjadi waspada akan wabah virus ini. Virus Covid-19 yang lebih populer disebut virus corona telah menginfeksi lebih dari 90.000 orang yang menyebabkan 3.000 lebih orang

meninggal. Sekitar 77 negara telah terjangkit virus ini dan Indonesia termasuk di dalamnya. Tidak hanya waspada terhadap penyebaran penyakitnya saja akan tetapi juga waspada terhadap dampak yang mungkin terjadi terhadap perekonomian dunia. Menurut Direktur Pelaksana IMF, Kristalina Georgieva, dengan adanya wabah virus corona, diperkirakan dalam jangka pendek akan terjadi perlambatan ekonomi global.

Virus corona yang menyebar dari Wuhan, China tidak hanya membawa dampak pada gangguan kesehatan di berbagai negara dunia, namun juga berimbas pada dunia kesehatan. Sebagai instansi yang memiliki peranan langsung, maka setiap tenaga di kesehatan, baik itu tenaga administrasim maupun tenaga medis diharapkan memiliki kemampuan dalam menangani bahaya covid-19 ini.

Begitu juga dengan penyebaran yang ada di Indonesia sehingga mengakibatkan banyak sektor, baik industri, perdagangan dan sebagainya menjadi terhambat. Hal ini juga dialami oleh kota Lubuklinggau juga mengalami dampaknya. Berikut situasi covid di Kota Lubuklinggau per tanggal 13 Juni 2021:

Melihat hasil tersebut, maka dilakukan pencegahan dengan membatasi perkumpulan dalam skala besar termasuk di intansi, salah satunya Rumah Sakit dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas. Pegawai dalam sebuah intansi sangat menentukan pekerjaan suatu intansi. Kualitas pegawai dapat tampak melalui kinerjanya yang terlihatkan cara bekerja untuk mencapai tujuan dari intansi tersebut. Banyak hal dalam membentuk pegawai supaya dapat menuju pada kinerja yang maksimal, sebab pegawai merupakan sumber permasalahan yang ada pada intansi jika kinerja pegawai tidak ada perubahan, sebaliknya pegawai dapat mencerminkan ketercapaian tujuan instansi pemerintahan dimana pegawai dioptimalkan secara baik.

Pegawai yang baik tentunya memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat membuatnya terpacu untuk lebih baik dari orang disekitarnya. Pegawai merupakan asset bagi setiap organisasi dalam mewujudkan apa yang telah ditentukan dan disepakati. Seorang pegawai bisa menciptakan suasana kerja nyaman, sehingga hasil kerja yang optimal. Pegawai berkualitas ditentukan dengan kualitas dan kemampuan yang dimilikinya pula.

Hasil pencapaian diidentifikasi melalui proses perencanaan yang ditentukan melalui hasil akhir. Dalam hal ini kinerja dikatakan sebagai kesatuan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Kinerja merupakan bagian akhir yang dilakukan oleh pegawai atau instansi dalam wadah organisasi yang telah diberikan kepada seseorang dengan tanggung jawab sepenuhnya. Kinerja dapat dipandang bagian proses maupun hasil yang telah dilakukan. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang timbul karena keadaan yang terjadi berulang-ulang dalam lingkungan kerja. Budaya kerja berdampak pada kinerja yang

PRESS RELEASE COVID-19 KOTA LUBUKLINGGAU 13 JUNE 2021										
SITUASI TERKINI KOTA LUBUKLINGGAU										
NAMA KETERANGAN	SUSPEK*					KETAKUTATAN**				
	Jumlah	Possible	Jadi Konfirmasi	Discarded	Proves	Jumlah	Jadi Suspek	Jadi Konfirmasi	Discarded	Proves
LUBUKLINGGAU TIMUR I	687	1	208	458	0	830	2	123	879	28
LUBUKLINGGAU TIMUR II	412	8	121	283	0	602	1	82	543	4
LUBUKLINGGAU BARAT I	457	2	119	335	1	945	3	92	850	0
LUBUKLINGGAU BARAT II	273	2	97	174	0	471	0	58	415	0
LUBUKLINGGAU SELATAN I	115	1	35	79	0	159	0	9	150	0
LUBUKLINGGAU SELATAN II	532	4	204	312	2	723	7	113	603	0
LUBUKLINGGAU UTARA I	68	1	21	46	0	205	0	13	192	0
LUBUKLINGGAU UTARA II	704	2	196	503	3	880	2	89	787	2
Luar Wilayah	299	0	0	299		100	0	0	100	0
KOTA LUBUKLINGGAU	3517	19	1001	2491	6	4915	15	547	4321	32

SUMBER DATA : SURVEILANSI KOTA LUBUKLINGGAU
KOT:

* JADI DALAM PROSES PENDESAFAN BUWA REVISI 1



dilakukan oleh seseorang, karena dipengaruhi oleh pegawai yang lain. Setiap budaya kerja ada terjadi perkembangan dan perubahan budaya dalam suatu organisasi yang dimaksud. Adanya perkembangan dan perubahan dalam budaya kerja berdampak pada fungsi yang ada didalamnya. Fungsi-fungsi budaya kerja tersebut misalnya menjadi alat pengikat pegawai dengan pegawai lainnya, alat untuk berkomunikasi, alat dalam menyelesaikan permasalahan dan lain sebagainya. Dengan demikian jika budayai organisasi mengalami perkembangan akan ada perubahan pada fungsi-fungsi yang terkait.

Motivasi kerja adalah pendorong dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu tanpa paksaan dari pihak manapun. Kasmir (2016:110) mengatakan motivasi kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja berkaitan memberikan dorongan kepada seseorang melalui semangat maupun respon, dengan kata lain berkaitan dengan membangun semangat seseorang. Sebagai salah satu pendorong bagi seseorang dalam melakukan sesuatu tanpa paksaan dari pihak manapun. Kesadaran untuk mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Rumah sakit dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas merupakan pelayanan kesehatan berada pada Kabupaten Musi Rawas dengan visi dan misi yaitu rumah sakit dengan pelayanan prima dengan memaksimalkan pelayanan pelayanan prima bersifat akuntabel, peningkatan serta pengembangan pegawai, fasilitas rumah sakit, pengembangan kemitraan masyarakat dan pihak lain, dan peningkatan kemandirian rumah sakit dan kesejahteraan

pegawai. Penjabaran di atas melalui observasi tahap awal ditemui seperti dari segi budaya kerja yaitu masih rendahnya kesadaran pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku di kantor, adanya saling menunggu mengerjakan pekerjaan yang ada, masih kurangnya ketekunan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang biasa dilakukan, adanya keluhan dari pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan masih ada pegawai yang kurang sabar untuk melakukan pekerjaannya.

Pada motivasi kerja seperti penghargaan dari pimpinan terhadap kinerja yang dilakukan pegawai masih kurang, ada pegawai yang kurang bersemangat mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan, masih kurangnya perhatian kebutuhan fisik dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya perhatian terhadap keselamatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan masih ada pegawai yang kurang bersosialisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari segi kinerja yaitu pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan tujuan yang diinginkan, pencapaian standar kinerja yang ditetapkan terkadang belum terlaksana, kurangnya pemberian umpan balik terhadap tugas yang diberikan, masih kurangnya alat atau sarana dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menjadi penghambat dalam penyelesaian pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki pegawai masih kurang dalam melakukan tugas yang diberikan.

Dari penjelasan di atas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian yang berjudul, “Pengaruh Budaya kerja dan Motivasi kerja Pada Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas”.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan sifat kuantitatif, dengan langkah menentukan judul penelitian, maka penulis melakukan observasi awal untuk mengetahui permasalahan yang ada. Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai non medis di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas sebanyak 42 orang. Jumlah perusahaan sampel terdiri dari 26 (dua puluh enam) perusahaan. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang. Sumber data primer yaitu sumber data yang didapat berdasarkan hasil angket yang telah diisi oleh sampel penelitian sebagai sumber utama, sedangkan data sekunder hanya sebagai pelengkap kekuarangan data. teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner dan dokumentasi, sedangkan observasi dilakukan hanya untuk mengetahui kondisi awal tempat penelitian. Teknik analisis data menggunakan uji F.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi norma atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi Pearson, uji perbandingan rata-rata, analisis varian, dan sebagainya, karena data-data yang akan dianalisis parametrik harus terdistribusi normal. Dalam SPSS metode uji normalitas yang sering digunakan adalah uji Liliefors dan uji One Sample Kolmogorov Smirnov.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi < 0,05, maka tidak berdistribusi

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui kenormalan data, rumus yang digunakan untuk menghitung uji normalitas adalah Chi-Kuadrat dengan rumus sebagai berikut :

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h} \quad (\text{Sugiyono, 2009, h.202})$$

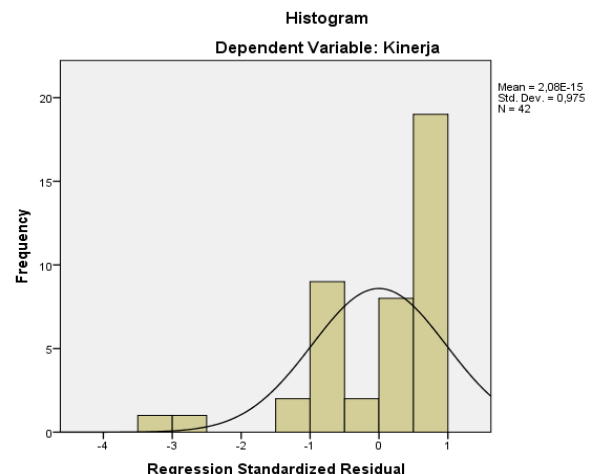
Keterangan:

χ^2 : harga Chi-kuadrat yang dicari

f_o : frekuensi dari hasil observasi

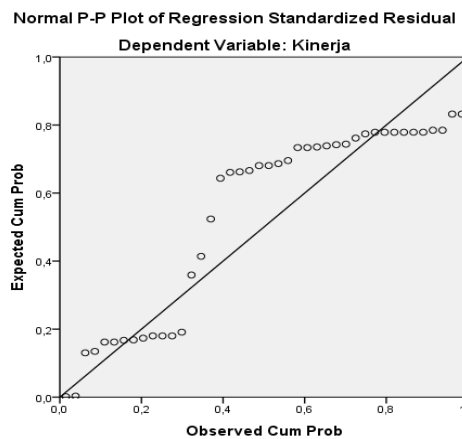
f_h : frekuensi dari hasil estimasi

Selanjutnya χ^2_{hitung} dibandingkan dengan χ^2_{tabel} dengan derajat kebebasan = J-1, dimana J adalah banyaknya kelas interval. Jika harga $\chi^2_{hitung} \leq \chi^2_{tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Dalam hal ini data tidak berdistribusi normal. Adapun hasil penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Histogram normalitas

Atau dapat dilihat pada diagram berikut:



Gambar 2 Normalitas P-P Plot

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui bahwa ketiga variable di atas dapat dinyatakan berdistribusi normal. Pada uji *Kolmogorov Smirnov* sehingga hasilnya dapat ditentukan bahwa data mempunyai distribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi ($> 0,05$).

1. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pada masa Pandemi Covid 19 di RS. Sobirin Kabupaten Musi Rawas

Salah satu pendorong tercapainya tujuan intansi adalah menciptakan Kinerja. Upaya peningkatan Kinerja salah satunya dipengaruhi oleh Budaya kerja yang dilakukan pegawai terhadap Kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19 . Karena Budaya kerja dan Motivasi merupakan jenis kegiatan yang dilakukan untuk mendorong Kinerja dalam bekerja.

RS.Dr. Sobirin, untuk mencapai Kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19 dapat ditingkatkan keahlian melalui diklat yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Peran Budaya kerja dan Motivasi sangat penting dilakukan oleh intansi tersebut karena Budaya kerja dan Motivasi merupakan faktor yang dapat mendukung peningkatan Kinerja.

Nilai $b_1 = 0,816$ serta nilai $a = 18,018$ kemudian nilai a dan b disusun kedalam persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 18,018 + 0,816X$. Artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta (a) sebesar 18,018 ini berarti bahwa apa bila tidak ada peningkatan variabel *Budaya kerja* sebesar 18,018 sedangkan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,816 ini berarti setiap terjadi satu satuan variabel *Budaya kerja* maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,816 satuan.

Hasil penelitian ini dipertegas dengan penelitian terdahulu “Pengaruh Budaya kerja Dan Motivasi kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Jenis penelitian kualitatif dengan hasil penelitian, metode penelitian adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 77 orang. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan angket. Hasil penelitian yang dilakukan yaitu: Berdasarkan pada pengolahan data, didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa uji F_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 22,956 sedangkan F_{tabel} ($\alpha = 0,05$, db regresi residual = 77) adalah sebesar 3,111. Karena $F_{hitung} (22,956) > F_{tabel} (3,111)$, yang berarti variabel budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja (Pranoto, 2016).

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada masa Pandemi Covid 19 di RS. Sobirin Kabupaten Musi Rawas

Regres linear $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 30,725 + 0,926X$. Artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta (a) sebesar 30,725 ini berarti bahwa apa bila tidak ada peningkatan variabel *Motivasi* maka Kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19 sebesar 30,725, sedangkan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,926 ini

berarti setiap terjadi satu satuan variabel *Motivasi* maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,926 satuan.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $b_1 = 0,209$ dan $b_2 = 0,974$ serta nilai $a = 17,443$ kemudian nilai a dan b_1 , b_2 disusun kedalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 17,443 + 0,974X_1 + 0,209X_2$. Artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta (a) sebesar 17,443 ini berarti bahwa apa bila tidak ada peningkatan variabel Budaya kerja dan Motivasi maka Kinerja sebesar 17,443, sedangkan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,974 ini berarti setiap terjadi satu satuan variabel Budaya kerja maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,974 satuan. Kemudian nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,209 ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Motivasi maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,209 satuan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yaitu Membangun Kinerja Karyawan Melalui Budaya kerja, Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Indonesia Power UBP Semarang dengan jenis penelitian kualitatif, metode penelitian adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 100 orang. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan angket. Hasil penelitian yang dilakukan yaitu hasil analisis menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian ini budaya kerja adalah variabel yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan budaya kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan

lingkungan kerja dalam menjelaskan karyawan sebesar 73,3% Adjusted R Square sebesar 0,733. Sementara sisanya sebesar 26,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini pada PT. Indonesia Power UBP Semarang (Saputra, 2018).

3. Pengaruh budaya kerja dan motivasi pada masa Pandemi Covid 19 di RS. Sobirin Kabupaten Musi Rawas

Diperoleh nilai $F_{hitung} = 22,993 > F_{tabel} = 3,13$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Budaya kerja (X_1) dan variabel Kinerja (Y) pada RS.Dr. Sobirin berpengaruh signifikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dan mempertegas hasil yang dilakukan oleh (Tasruddin, 2015), dimana memiliki kesamaan yaitu pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Jenis penelitian kualitatif dengan hasil penelitian, metode penelitian adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 77 orang. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan angket. Hasil penelitian yang dilakukan yaitu: Berdasarkan pada pengolahan data, didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa uji F_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 22,956 sedangkan F_{tabel} ($\alpha = 0,05$, db regresi residual = 77) adalah sebesar 3,111. Karena $F_{hitung} (22,956) > F_{tabel} (3,111)$, yang berarti variabel budaya kerja dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja.

Saputra (2018). Membangun Kinerja Karyawan Melalui Budaya kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada PT. Indonesia Power UBP Semarang dengan jenis penelitian kualitatif, metode penelitian adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 100 orang. Pengumpulan data menggunakan metode observasi,

wawancara dan angket. Hasil penelitian yang dilakukan yaitu hasil analisis menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian ini budaya kerja adalah variabel yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan budaya kerja, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan karyawan sebesar 73,3% Adjusted R Square sebesar 0,733. Sementara sisanya sebesar 26,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini pada PT. Indonesia Power UBP Semarang.

IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- a. Secara parsial ada pengaruh Budaya kerja yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19 di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas yaitu nilai $t_{hitung} = 3,540$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$.
- b. Secara parsial mempunyai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19 di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas yaitu nilai $t_{hitung} = 5,534$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$.
- c. Secara simultan ada Budaya kerja (X_1), dan variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada RS.Dr. Sobirin yaitu nilai $F_{hitung} = 22,993 > F_{tabel} = 3,13$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel.

V. SARAN

Sebagai penutup akhirnya peneliti memberikan saran yang mungkin dapat

memberikan manfaat bagi Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat menjadi referensi dan pertimbangan dalam penelitian yang berkaitan dengan pembahasan mengenai Budaya Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai Non Medis dengan variable yang berbeda.
2. Bagi pihak Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas memberikan masukan dan cara mengatasi dalam permasalahan yang berkaitan dengan Budaya Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai Non Medis

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, M. (2016). A Administration and Management. *Global Journal of Management*, 14(3), 234–245.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Edisi Revisi* (R. Cipta (ed.); 10th ed.). Jakarta.
- Badrudin. (2017). *Dasar-dasar Manajemen* (Alfabheta (ed.); 1st ed.). Bandung.
- Busro, A. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. Group (ed.)). Jakarta.
- Gaol, C. J. (2017). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia* (Gramedia (ed.)). Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Cipta (ed.)). Jakarta.
- Pranoto, P. S. (2016). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(2), 27–34.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, 665–669.
- Saputra, A. H. (2018). Membangun Kinerja Karyawan Melalui Kedisiplinan,



Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada PT. Indonesia Power UBP Semarang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(3), 34–45

Silalahi, U. (2016). *Asas-asas Manajemen* (R. Aditama (ed.)). Bandung.

Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Alfabheta (ed.)). Jakarta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Grasindo (ed.)). Jakarta.