

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Melati Kota Tangerang Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Elly Herawati Panggabean¹ Cicilia Windiyaningsih² Ahdun Trigono³
Program Studi Manajemen Administrasi Rumah Sakit Program Magister
Program Pascasarjana Universitas Respati Indonesia^{1,2,3}
Email: ellyherlaysilalahi@gmail.com¹, sisilwindi@gmail.com²

Abstrak

Tuntutan dan harapan masyarakat sekitarnya yang mengharapkan perawatan yang lengkap baik secara holistik, responsif, dan berfokus pada pemulihan pasien di RSUD Melati, penting dilakukan penelitian yang bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Melati, Kota Tangerang, dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Metode analisis jalur digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari 69 responden perawat di rumah sakit tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh langsung yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin perawat di Rumah Sakit Melati. Faktor lain seperti lingkungan rumah sakit dan jam layanan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap disiplin kerja perawat. Terbukti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit tersebut. Faktor-faktor seperti etika kerja dan job description memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja perawat. Penerapan SOP yang ketat dan pengembangan pola pelayanan yang efektif dapat membantu meningkatkan kinerja perawat secara keseluruhan. Kompetensi terbukti bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Melati. Faktor-faktor seperti pengalaman dan tingkat pendidikan memainkan peran penting dalam meningkatkan tingkat disiplin perawat. tetapi, tidak ada pengaruh langsung yang signifikan antara kompetensi dan kinerja perawat. Faktor lain seperti sertifikasi dan pelatihan tambahan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja perawat. Tidak ada pengaruh tidak langsung yang signifikan antara budaya organisasi yang dimediasi oleh disiplin kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Melati. Faktor-faktor seperti fasilitas dan pelayanan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja perawat, dan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara kompetensi yang dimediasi oleh disiplin kerja dan kinerja perawat.

Kata Kunci: Kompetensi, Budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja.

Abstract

The demands and expectations of the surrounding community for comprehensive, holistic, responsive, and patient-centered care at RSUD Melati make it important to conduct research aimed at investigating the influence of competence and organizational culture on the performance of nurses at Rumah Sakit Melati, Tangerang City, with work discipline as a mediating variable. Path analysis method was used to analyze data obtained from 69 nurse respondents at the hospital. The research findings indicate that there is no significant direct influence between organizational culture and nurse discipline at Rumah Sakit Melati. Other factors such as hospital environment and service hours have a greater influence on nurse work discipline. It is evident that organizational culture has a significant direct influence on the performance of nurses at the hospital. Factors such as work ethics and job description play an important role in improving nurse performance. Work discipline also has a significant direct influence on nurse performance. Strict implementation of standard operating procedures (SOPs) and the development of effective service patterns can help improve overall nurse performance. Competence has been proven to have a significant direct influence on nurse work discipline at Rumah Sakit Melati. Factors such as experience and educational level play an important role in increasing the level of nurse discipline. However, there is no significant direct influence between competence and nurse performance. Other factors such as certification and additional training have a greater influence on nurse performance.

There is no significant indirect influence between organizational culture mediated by work discipline and nurse performance at Rumah Sakit Melati. Factors such as facilities and services have a greater influence on nurse performance. Additionally, there is a significant indirect influence between competence mediated by work discipline and nurse performance.

Keywords: Competence, Organizational culture, work discipline, nurse performance.



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Globalisasi telah mengubah lanskap pelayanan kesehatan dan perkembangan Rumah Sakit dengan memperkenalkan perkembangan teknologi medis, akses informasi yang lebih luas dan lengkap, serta peningkatan kesadaran akan hak-hak pasien. Berdasarkan respon dan tuntutan masyarakat (Pasien) yang berawal dari Klinik dan Rumah bersalin Melati, kini status RSIA Melati memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap pelayanan yang mereka terima, termasuk dalam hal keperawatan. Oleh sebab itu, ketertarikan peneliti untuk memilih objek RSIA Melati. Juga Perubahan ini menunjukkan komitmen RSIA Melati dalam meningkatkan dan memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat secara menyeluruh. RSIA Melati sangat sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat sekitarnya yang mengharapkan perawatan yang lengkap baik secara holistik, responsif, dan berfokus pada pemulihan mereka. Namun, dalam praktiknya, rumah sakit sering menghadapi tantangan dalam kinerja perawat memberikan pelayanan keperawatan yang memenuhi standar yang diharapkan. Menurut Supriyadi (2017) kinerja perawat di sebabkan oleh beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, secara empiris berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi, etos kerja, lingkungan kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Selain itu, factor yang berhubungan dengan kinerja perawat seperti variabel motivasi, gaya kepemimpinan demokrasi, komitmen organisasi, beban kerja dan kecemasan berhubungan dengan kinerja perawat (Hasanah & Maharani, 2022). Dengan demikian, Perawat memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Oleh karena itu, Kinerja perawat perlu diperhatikan dalam memberikan layanan kepada pasien.

Kinerja perawat mengacu pada hasil dan efektivitas tugas serta pelayanan yang diberikan oleh perawat dalam praktek keperawatan (Hasanah & Maharani, 2022). Kinerja perawat yang baik menjadi jembatan penting dalam memberikan jaminan kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien (Supriyadi, 2017). Oleh karena itu, Faktor utama dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan adalah kinerja perawat yang tinggi, yang dipengaruhi oleh faktor perilaku kerja yang relevan. Sebaliknya, jika lemahnya kinerja perawat akan menjadi perbedaan antara tujuan yang tidak sesuai dengan harapan. Artinya teridentifikasi permasalahan, Permasalahan yang muncul pun akan semakin meluas, seperti kuantitas perawat atau kurangnya jumlah perawat yang memadai dalam memberikan layanan Kesehatan di rumah sakit kepada pasien akan menimbulkan efek kurang baik bagi hasil kerja perawat, selain itu, beban kerja yang tinggi sehingga perilaku kerja dapat berubah tentatif, kekurangan sumber daya yang terampil mengatasi pekerjaan yang belum memadai jumlahnya, dan dapat saja dikarenakan kurangnya pelatihan dan kompetensi yang kurang memadai bagi perawat, sehingga dapat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan.

Maka konsekuensinya, pasien mungkin mengalami penurunan kepuasan, peningkatan risiko kesalahan medis, dan kesenjangan antara harapan dan realitas pelayanan keperawatan yang diberikan. Oleh karena itu, pentingnya bagi rumah sakit guna meningkatkan kinerja perawat maupun mutu pelayanan keperawatan dengan mengambil langkah-langkah seperti menerapkan disiplin kerja yang maksimal, meningkatkan jumlah perawat yang memiliki

kompetensi maksimal, memberikan pelatihan yang memadai untuk membentuk budaya organisasi di rumah sakit, menggunakan teknologi yang tepat oleh perawat yang berkompeten, dan memperbaiki sistem penilaian kinerja oleh manajemen, sehingga mampu memastikan kinerja perawat dalam melayani pasien untuk mendapatkan perawatan yang berkualitas dan responsif. Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, secara empiris dibuktikan oleh Sitorus dan Jufrizen (2021) bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Jika disiplin yang baik dan maksimal bagi perawat di rumah sakit, maka akan meningkatkan kinerja perawat di rumah, sebaliknya, lemahnya disiplin kerja akan menurunkan kinerja perawat di rumah sakit, ketika kinerja perawat melemah akan terus berdampak kurang maksimalnya capaian hasil kerja, minimnya perilaku kerja perawat dalam memberikan pelayanan Kesehatan di rumah sakit.

Disiplin kerja merujuk pada kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu, 2016). Selain itu, Disiplin kerja mencakup sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis, serta menerima konsekuensi sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Arifah et al., 2020). Sedangkan Disiplin kerja melibatkan perilaku yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam organisasi (Mittra Candana et al., 2020). Maka diartikan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan tindakan yang menunjukkan kompetensi kerja, ketaatan peraturan dan prosedur maupun budaya kerja yang berlaku dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja. Disiplin meliputi menghormati aturan yang ditetapkan, menjalankan tugas dengan patuh, serta menerima konsekuensi sanksi jika melanggar (Manasikana, 2016). Oleh karena itu, Disiplin kerja yang baik memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan produktif.

Selain faktor disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja perawat, disiplin juga dapat menjadi faktor mediasi antara kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat, studi penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja (Achmad et al., 2018), selain itu, disiplin kerja memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja (Pendidikan & Takalar, 2018), artinya jika kompetensi dapat dimoderasi oleh faktor disiplin sehingga mempengaruhi kinerja perawat, maka kompetensi memiliki pengaruh terhadap disiplin, studi penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja perawat, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja (Gussanti et al., 2019), jika kompetensi tinggi yang dimiliki perawat maka akan meningkatkan kinerja perawat, selanjutnya kompetensi yang dimediasi dengan faktor disiplin akan meningkatkan kinerja perawat secara dominan, sebaliknya, kurangnya kompetensi yang dimiliki perawat di rumah sakit akan menurunkan disiplin kerja, jika lemahnya kompetensi kerja mampu melemahkan hasil kerja, sehingga kompetensi yang dimediasi dengan lemahnya disiplin kerja akan melemahkan capaian hasil kerja, artinya dengan lemahnya kinerja perawat semakin mengalami persepsi yang kurang cukup memberikan nilai dari pekerjaan yang diembanya sebagai perawat di rumah sakit, khususnya Rumah Sakit Melati Kota Tangerang.

Kompetensi dalam konteks disiplin kerja mengacu pada keterampilan, wewenang, dan keahlian yang dimiliki oleh individu (Manajemen et al., 2021). Menurut (Mangkunegara, 2001) kompetensi merupakan ciri pribadi yang menjadi bagian dari sikap individu saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Dalam konteks perawat, kompetensi perawat mengacu pada keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan praktik keperawatan dengan mempertimbangkan pendidikan dasar, wawasan, kemampuan, perilaku, dan pengukuran kinerja. Tujuannya adalah untuk menjaga mutu kesehatan dan keselamatan pasien. Penelitian oleh (Sanjaya & Hendi, 2016) menunjukkan bahwa kompetensi memainkan peran penting dan

berdampak positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum di Makassar. Dengan demikian, kompetensi perawat melalui disiplin kerja menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja perawat. Kompetensi yang baik dalam melaksanakan praktik keperawatan secara tepat dan terukur dapat mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan dan keselamatan pasien.

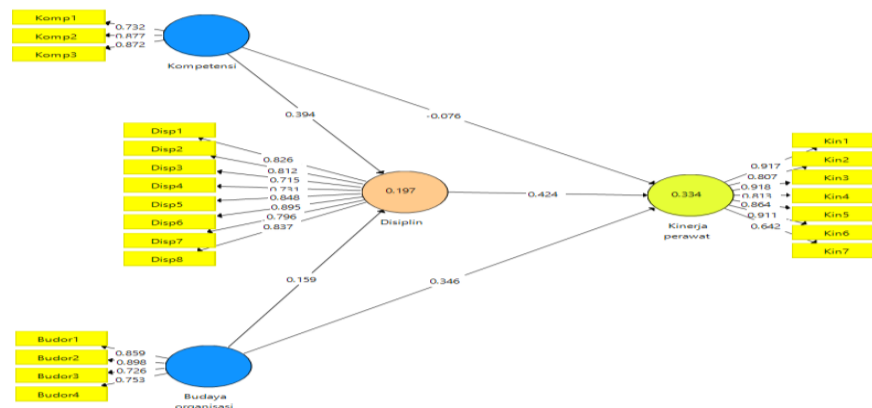
Studi penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja perawat di pengaruhi budaya organisasi berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (Kurniasari et al., 2018), selain itu secara empiris dibuktikan bahwa budaya organisasi berhubungan dengan kinerja (Pabundu, 2006), selanjutnya kinerja di analisis oleh (Praptadi, 2009) di sebabkan pengaruh budaya organisasi, artinya Budaya organisasi yang luwes akan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (Umniyyati & Martono, 2017), budaya organisasi yang di mediasi factor disiplin akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin (Pribadi & Herlena, 2016), ketika budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan dimediasi factor disiplin akan menumbuhkan kinerja perawat yang maksimal. Sebaliknya, jika kurangnya budaya organisasi akan menurunkan kinerja, selanjutnya mediasi kurangnya disiplin terhadap kurang kinerja, semakin memperlemah capaian pekerjaan perawat di Rumah Sakit Melati kota Tangerang.

Budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi yang dipelajari organisasi dalam menyelesaikan permasalahan terkait adaptasi terhadap lingkungan eksternal organisasi dan integrasi internal antar unit-unit organisasi (Schein dalam Pribadi dan Helena, 2016). Budaya organisasi terdiri dari dimensi lapisan bertingkat yaitu lapisan terlihat atau visible artifacts dan lapisan tak terlihat atau invisible artifacts (Pribadi & Herlena, 2016). Invisible artifacts dalam dimensi budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang berperan dalam terbentuknya sikap dan perilaku anggota organisasi. Hal tersebut dikarenakan sistem nilai merupakan wujud dari nilai-nilai pokok suatu organisasi yang mengarahkan anggota organisasi mewujudkan goal, visi, misi dan tujuannya (Schein, 2004). Artinya bahwa sistem nilai merupakan nilai-nilai pokok organisasi yang diyakini anggota organisasi sehingga mengarahkan anggota organisasi untuk bekerja sesuai peraturan dan standar perusahaan. Sikap dan perilaku seseorang yang bekerja sesuai standar perusahaan dan mematuhi peraturan merupakan wujud dari sikap dan perilaku disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data berdasarkan angka dan statistik. Pendekatan ini bertujuan untuk mengukur variabel-variabel yang terlibat, mengidentifikasi hubungan antara variabel, dan menguji hipotesis yang diajukan. Metode survei adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penyebaran kuesioner kepada responden untuk memperoleh tanggapan terstruktur mengenai topik penelitian. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari sejumlah responden yang mewakili populasi, Teknik sampling pendekatan probability sampling atau penggunaan rumus Slovin dengan total responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 69 orang. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Menurut Yusuf (2017) penelitian kuantitatif melibatkan pandangan bahwa tingkah laku manusia dapat diramal dan realitas sosial dapat diukur secara objektif. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey, di mana sampel diambil dari satu populasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



Sumber: Data olah SMART PLS, 2023

Hasil Penelitian

A. Convergent Validity

Konvergen validitas adalah konsep dalam penelitian yang mengacu pada sejauh mana indikator yang berbeda dalam suatu konstruk atau variabel yang diukur secara bersamaan, secara konsisten dan saling terkait. Untuk menentukan konvergen validitas, penelitian menggunakan koefisien faktor loading, yang mengukur sejauh mana setiap indikator (variabel) terkait dengan konstruk yang sedang diukur. Dalam hal ini, nilai faktor loading untuk semua variabel indikator adalah lebih besar dari 0,60. Berdasarkan table diatas, ambang batas yang ditetapkan, yaitu nilai koefisien > 0,60 indikator-indikator ini dapat dianggap valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel indikator memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang diukur, seperti kompetensi, budaya organisasi, disiplin, dan kinerja perawat. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil keputusan adalah bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini secara kolektif mencerminkan konstruk yang diukur dengan baik, dan memiliki konvergen validitas yang memadai. Temuan ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dapat digunakan dengan keyakinan dalam penelitian mengenai kompetensi, budaya organisasi, disiplin, dan kinerja perawat dan dapat dilanjutkan pengujian selanjutnya

B. Discriminant Validity

Diskriminan Validity (validitas diskriminan) adalah konsep dalam penelitian yang digunakan untuk memastikan bahwa konstruk yang diukur secara benar berbeda satu sama lain dan tidak saling tumpang tindih secara signifikan. Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur konstruk yang berbeda benar-benar mewakili konstruk tersebut secara terpisah. Metode *Average Variance Extracted* (AVE) adalah salah satu metode yang digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan. AVE mengukur sejauh mana variasi yang dijelaskan oleh indikator-indikator yang digunakan dalam suatu konstruk. Nilai AVE berkisar antara 0 hingga 1, dan nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut secara lebih baik mewakili konstruk yang diukur. Berdasarkan table 5.3 diatas. Skor rata-rata varians diekstrak (AVE) untuk setiap variabel yaitu 0,660 untuk budaya organisasi, 0,655 untuk disiplin, 0,712 untuk kinerja perawat, dan 0,688 untuk kompetensi. Dengan membandingkan nilai-nilai AVE dengan kriteria yang ditetapkan (> 0,5), dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan. Ini berarti bahwa setiap indikator secara memadai

mewakili konstruk yang diukur dan tidak saling tumpang tindih secara signifikan. Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, validitas diskriminan dapat dikonfirmasi melalui metode AVE, dan karena semua indikator memenuhi kriteria $AVE > 0,5$, maka dapat dikatakan bahwa setiap konstruk yang diukur secara memadai dibedakan satu sama lain

C. Composite Reliability

Composite Reliability (reliabilitas komposit) adalah bagian dari pengujian reliabilitas indikator-indikator variabel dalam suatu penelitian. Reliabilitas komposit digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator dalam suatu variabel atau konstruk secara konsisten dan dapat diandalkan dalam pengukuran variabel tersebut, untuk menentukan apakah variabel memenuhi reliabilitas komposit, digunakan kriteria bahwa nilai reliabilitas komposit dari masing-masing variabel harus lebih besar dari 0,60. Artinya, jika nilai reliabilitas komposit suatu variabel melebihi ambang batas 0,60, maka variabel tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang memadai dalam konteks penelitian. Berdasarkan table 5.4 diatas, nilai reliabilitas komposit untuk masing-masing variabel adalah 0,885 untuk budaya organisasi, 0,938 untuk disiplin, 0,945 untuk kinerja perawat, dan 0,868 untuk kompetensi. Berdasarkan nilai-nilai reliabilitas komposit tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas komposit ($> 0,60$). Ini berarti bahwa indikator-indikator dalam setiap variabel secara konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel tersebut dalam konteks penelitian. Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, variabel-variabel tersebut memenuhi reliabilitas komposit karena memiliki nilai reliabilitas komposit yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel tersebut dapat diandalkan dan konsisten

D. Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha adalah ukuran statistik yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam pengukuran skala yang terdiri dari beberapa item atau indikator. Reliabilitas Cronbach's Alpha mengukur sejauh mana item-item dalam suatu variabel secara konsisten mengukur konstruk yang sama, untuk menentukan apakah suatu variabel reliabel, digunakan kriteria bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel tersebut harus lebih besar dari 0,70. Artinya, jika nilai Cronbach's Alpha suatu variabel melebihi ambang batas 0,70, maka variabel tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang memadai dalam konteks penelitian. Berdasarkan table 5.5 diatas, nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel adalah 0,826 untuk budaya organisasi, 0,925 untuk disiplin, 0,932 untuk kinerja perawat, dan 0,805 untuk kompetensi. Berdasarkan nilai-nilai Cronbach's Alpha tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas Cronbach's Alpha ($> 0,70$). Ini menunjukkan bahwa item-item dalam setiap variabel secara konsisten mengukur konstruk yang sama dan variabel tersebut dapat dianggap reliabel dalam konteks penelitian. Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, reliabilitas Composite Reliability yang diukur melalui Cronbach's Alpha diperkuat oleh nilai-nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut dapat dianggap reliabel dalam pengukuran konstruk yang diukur

E. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengevaluasi adanya multikolinieritas antara variabel bebas dalam analisis regresi atau model prediktif. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas, yang dapat menyebabkan masalah dalam interpretasi hasil analisis, terdapat matriks korelasi antara variabel Disiplin, Kinerja perawat, Budaya organisasi, dan Kompetensi. Pernyataan bahwa nilai

tolerance berkisar 1 dan tidak ada permasalahan multikolinieritas antara variabel bebas adalah keliru. Nilai tolerance sebenarnya berkisar antara 0 hingga 1. Tolerance dihitung dengan membagi varian suatu variabel bebas dengan total varian model. Nilai tolerance yang rendah (dekat dengan 0) menunjukkan adanya masalah multikolinieritas yang signifikan. Berdasarkan table 5.6 diatas, nilai-nilai korelasi disiplin atas kompetensi sebesar 1,017, nilai-nilai korelasi disiplin atas budaya organisasi sebesar 1,017, nilai-nilai korelasi kinerja perawat atas kompetensi sebesar 1,210, nilai-nilai korelasi kinerja perawat atas budaya organisasi sebesar 1,049, nilai-nilai korelasi kinerja perawat atas disiplin sebesar 1,245, Korelasi > 1.000 menunjukkan adanya tidak adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas, yang dapat menimbulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas. Dengan demikian, dugaan atau asumsi bahwa tidak ada permasalahan multikolinieritas antara variabel bebas dengan variable dependent.

F. Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung mengacu pada hubungan antara dua variabel, di mana pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya dapat diukur secara langsung. Dalam konteks ini, pengaruh langsung dievaluasi melalui t-statistik dan p-value.

H1 diterima jika thitung $>$ ttabel yang berarti terdapat pengaruh langsung.

Ho di terima jika thitung $<$ ttabel yang berarti tidak terdapat pengaruh langsung.

H1 ; Pengaruh langsung Budaya organisasi terhadap Disiplin

Berdasarkan table 6.1 diatas menunjukkan perolehan output hasil hitung t statistik sebesar 1,290 dengan nilai P-value: 0,201. Interpretasi dalam pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap disiplin, t statistik bernilai 1,290. Karena nilai t statistik tidak melebihi nilai ambang batas kritis 1,99 (67;005), dan nilai p-value (0,201) lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin. Dalam hasil penelitian ini penerimaan hipotesis nol dan tolak hipotesis kerja berarti tidak terbukti pengaruh langsung Budaya organisasi terhadap Disiplin, dikarenakan nilai t statistik yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu 1,290. T statistik merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh antara dua variabel. Untuk menentukan apakah pengaruh langsung tersebut signifikan, kita membandingkan nilai t statistik dengan ambang batas kritis 1,99 yang ditetapkan. Dalam pengujian hasil penelitian ini, ambang batas kritis yang digunakan adalah 1,99 yaitu perolehan dari sampel 69 - 2 di koordinat dengan proporsisi persentase sebesar 0,05 & 0,025 (dua sisi).

Jika nilai t statistik tidak melebihi ambang batas kritis tersebut, maka kita dapat menolak hipotesis kerja (H1) yang menyatakan tidak terbukti atau tidak adanya pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap disiplin. Sebaliknya, jika nilai t statistik melebihi ambang batas kritis 1,99, kita akan menerima hipotesis kerja (H1) yang menyatakan adanya pengaruh langsung yang signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin. Dengan demikian, berdasarkan analisis statistik, baik dari nilai t statistik maupun nilai p-value, tidak terdapat bukti yang cukup kuat untuk mendukung adanya pengaruh langsung yang signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin. Maka diterima hipotesis nol (H0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin.

H2 ; Pengaruh langsung Budaya organisasi terhadap Kinerja perawat

Berdasarkan table 6.1 diatas menunjukkan perolehan output hasil hitung t statistik sebesar 5,461 dengan nilai P-value: 0,000. dalam pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja perawat, t statistik bernilai 5,461. Karena nilai t statistik melebihi nilai

ambang batas kritis 1,99 (67;005), dan nilai p-value (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja perawat. Dalam hasil penelitian ini penerimaan hipotesis kerja dan tolak hipotesis nol berarti terbukti pengaruh langsung Budaya organisasi terhadap kinerja perawat, dikarenakan nilai t statistik yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu 5,461. T statistik merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh antara dua variabel. Untuk menentukan apakah pengaruh langsung tersebut signifikan, kita membandingkan nilai t statistik dengan ambang batas kritis yang ditetapkan. Dalam pengujian hasil penelitian ini, ambang batas kritis yang digunakan adalah 1,99 yaitu perolehan dari sampel $69 - 2$ di koordinat dengan proporsisi persentase sebesar 0,05 & 0,025 (dua sisi). Jika nilai t statistik melebihi ambang batas kritis 1,99 tersebut, maka kita dapat menerima hipotesis alternatif (H1) yang menyatakan terbukti atau adanya pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja perawat. Sebaliknya, jika nilai t statistik tidak melebihi ambang batas kritis 1,99, kita akan menerima hipotesis nol (H0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh langsung yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, berdasarkan analisis statistik, baik dari nilai t statistik maupun nilai p-value, terdapat bukti yang cukup kuat untuk mendukung adanya pengaruh langsung yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja perawat. Maka diterima hipotesis kerja (H1) yang menyatakan terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja perawat.

H3 ; Pengaruh langsung Disiplin terhadap Kinerja perawat

Berdasarkan table 6.1 diatas menunjukkan perolehan output hasil hitung t statistik sebesar 3,558 dengan nilai P-value: 0,001. dalam pengaruh langsung antara disiplin terhadap kinerja perawat, t statistik bernilai 3,558. Karena nilai t statistik melebihi nilai ambang batas kritis 1,99 (67;005), dan nilai p-value (0,001) lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja perawat. Dalam hasil penelitian ini penerimaan hipotesis kerja dan tolak hipotesis nol berarti terbukti pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja perawat, dikarenakan nilai t statistik yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu 3,558. T statistik merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh antara dua variabel. Untuk menentukan apakah pengaruh langsung tersebut signifikan, kita membandingkan nilai t statistik dengan ambang batas kritis yang ditetapkan. Dalam pengujian hasil penelitian ini, ambang batas kritis yang digunakan adalah 1,99 yaitu perolehan dari sampel $69 - 2$ di koordinat dengan proporsisi persentase sebesar 0,05 & 0,025 (dua sisi). Jika nilai t statistik melebihi ambang batas kritis 1,99 tersebut, maka kita dapat menerima hipotesis alternatif (H1) yang menyatakan terbukti atau adanya pengaruh langsung antara disiplin terhadap kinerja perawat. Sebaliknya, jika nilai t statistik tidak melebihi ambang batas kritis 1,99, kita akan menerima hipotesis nol (H0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh langsung yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, berdasarkan analisis statistik, baik dari nilai t statistik maupun nilai p-value, terdapat bukti yang cukup kuat untuk mendukung adanya pengaruh langsung yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja perawat. Maka diterima hipotesis kerja (H1) yang menyatakan terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja perawat.

H4 ; Pengaruh langsung Kompetensi terhadap Disiplin

Berdasarkan table 6.1 diatas menunjukkan perolehan output hasil hitung t statistik sebesar 2,866 dengan nilai P-value: 0,006. dalam pengaruh langsung antara kompetensi terhadap disiplin, t statistik bernilai 2,866. Karena nilai t statistik melebihi nilai ambang batas kritis 1,99 (67;005), dan nilai p-value (0,006) lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh

langsung yang signifikan antara kompetensi terhadap disiplin. Dalam hasil penelitian ini penerimaan hipotesis kerja dan tolak hipotesis nol berarti terbukti pengaruh langsung kompetensi terhadap disiplin, dikarenakan nilai t statistik yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu 2,866. T statistik merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh antara dua variabel. Untuk menentukan apakah pengaruh langsung tersebut signifikan, kita membandingkan nilai t statistik dengan ambang batas kritis yang ditetapkan. Dalam pengujian hasil penelitian ini, ambang batas kritis yang digunakan adalah 1,99 yaitu perolehan dari sampel $69 - 2$ di koordinat dengan proporsisi persentase sebesar 0,05 & 0,025 (dua sisi). Jika nilai t statistik melebihi ambang batas kritis 1,99 tersebut, maka kita dapat menerima hipotesis alternatif (H1) yang menyatakan terbukti atau adanya pengaruh langsung antara kompetensi terhadap disiplin. Sebaliknya, jika nilai t statistik tidak melebihi ambang batas kritis 1,99, kita akan menerima hipotesis nol (H0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh langsung yang signifikan antara kompetensi terhadap disiplin. Dengan demikian, berdasarkan analisis statistik, baik dari nilai t statistik maupun nilai p-value, terdapat bukti yang cukup kuat untuk mendukung adanya pengaruh langsung yang signifikan antara kompetensi terhadap disiplin. Maka diterima hipotesis kerja (H1) yang menyatakan terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompetensi terhadap disiplin.

H4 ; Pengaruh langsung Disiplin terhadap Kinerja perawat

Berdasarkan table 6.1 diatas menunjukkan perolehan output hasil hitung t statistik sebesar 3,558 dengan nilai P-value: 0,001. dalam pengaruh langsung antara disiplin terhadap kinerja perawat, t statistik bernilai 3,558. Karena nilai t statistik melebihi nilai ambang batas kritis 1,99 (67;005), dan nilai p-value (0,001) lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja perawat. Dalam hasil penelitian ini penerimaan hipotesis kerja dan tolak hipotesis nol berarti terbukti pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja perawat, dikarenakan nilai t statistik yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu 3,558. T statistik merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh antara dua variabel. Untuk menentukan apakah pengaruh langsung tersebut signifikan, kita membandingkan nilai t statistik dengan ambang batas kritis yang ditetapkan. Dalam pengujian hasil penelitian ini, ambang batas kritis yang digunakan adalah 1,99 yaitu perolehan dari sampel $69 - 2$ di koordinat dengan proporsisi persentase sebesar 0,05 & 0,025 (dua sisi). Jika nilai t statistik melebihi ambang batas kritis 1,99 tersebut, maka kita dapat menerima hipotesis alternatif (H1) yang menyatakan terbukti atau adanya pengaruh langsung antara disiplin terhadap kinerja perawat. Sebaliknya, jika nilai t statistik tidak melebihi ambang batas kritis 1,99, kita akan menerima hipotesis nol (H0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh langsung yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, berdasarkan analisis statistik, baik dari nilai t statistik maupun nilai p-value, terdapat bukti yang cukup kuat untuk mendukung adanya pengaruh langsung yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja perawat. Maka diterima hipotesis kerja (H1) yang menyatakan terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja perawat.

H5 ; Pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kinerja perawat

Berdasarkan table 6.1 diatas menunjukkan perolehan output hasil hitung t statistik sebesar 0,734 dengan nilai P-value: 0,465. Interpretasi dalam pengaruh langsung antara kompetensi terhadap kinerja perawat, t statistik bernilai 0,734. Karena nilai t statistik tidak melebihi nilai ambang batas kritis 1,99 (67;005), dan nilai p-value (0,465) lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja perawat. Dalam hasil penelitian ini penerimaan hipotesis nol dan tolak hipotesis kerja berarti

tidak terbukti pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja perawat, dikarenakan nilai t statistik yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu 0,734. T statistik merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh antara dua variabel. Untuk menentukan apakah pengaruh langsung tersebut signifikan, kita membandingkan nilai t statistik dengan ambang batas kritis 1,99 yang ditetapkan. Dalam pengujian hasil penelitian ini, ambang batas kritis yang digunakan adalah 1,99 yaitu perolehan dari sampel $69 - 2$ di koordinat dengan proporsisi persentase sebesar 0,05 & 0,025 (dua sisi). Jika nilai t statistik tidak melebihi ambang batas kritis tersebut, maka kita dapat menolak hipotesis kerja (H1) yang menyatakan tidak terbukti atau tidak adanya pengaruh langsung antara kompetensi terhadap kinerja perawat. Sebaliknya, jika nilai t statistik melebihi ambang batas kritis 1,99, kita akan menerima hipotesis kerja (H1) yang menyatakan adanya pengaruh langsung yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, berdasarkan analisis statistik, baik dari nilai t statistik maupun nilai p-value, tidak terdapat bukti yang cukup kuat untuk mendukung adanya pengaruh langsung yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja perawat. Maka diterima hipotesis nol (H0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja perawat.

G. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung mengacu pada pengaruh antara dua variabel yang dipengaruhi oleh variabel mediator. Dalam konteks ini, pengaruh tidak langsung dievaluasi melalui t-statistik dan p-value.

H1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung.

H0 di terima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang berarti tidak terdapat pengaruh tidak langsung.

H6 ; Pengaruh tidak langsung Budaya organisasi dimediasi oleh Disiplin terhadap Kinerja perawat

Berdasarkan table 6.1 diatas menunjukkan perolehan output hasil hitung t statistik sebesar 1,080 dengan nilai P-value: 0,284. Interpretasi dalam pengaruh tidak langsung antara Budaya organisasi dimediasi oleh Disiplin terhadap Kinerja perawat, t statistik bernilai 1,080. Karena nilai t statistik tidak melebihi nilai ambang batas kritis 1,99 (67;005), dan nilai p-value (0,284) lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara Budaya organisasi dimediasi oleh Disiplin terhadap Kinerja perawat. Dalam hasil penelitian ini penerimaan hipotesis nol dan tolak hipotesis kerja berarti tidak terbukti pengaruh tidak langsung Budaya organisasi dimediasi oleh Disiplin terhadap Kinerja perawat, dikarenakan nilai t statistik yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu 1,080. T statistik merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh antara dua variabel. Untuk menentukan apakah pengaruh tidak langsung tersebut signifikan, kita membandingkan nilai t statistik dengan ambang batas kritis 1,99 yang ditetapkan. Dalam pengujian hasil penelitian ini, ambang batas kritis yang digunakan adalah 1,99 yaitu perolehan dari sampel $69 - 2$ di koordinat dengan proporsisi persentase sebesar 0,05 & 0,025 (dua sisi). Jika nilai t statistik tidak melebihi ambang batas kritis tersebut, maka kita dapat menolak hipotesis kerja (H1) yang menyatakan tidak terbukti atau tidak adanya pengaruh tidak langsung antara Budaya organisasi dimediasi oleh Disiplin terhadap Kinerja perawat. Sebaliknya, jika nilai t statistik melebihi ambang batas kritis 1,99, kita akan menerima hipotesis kerja (H1) yang menyatakan adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan antara Budaya organisasi dimediasi oleh Disiplin terhadap Kinerja perawat. Dengan demikian, berdasarkan analisis statistik, baik dari nilai t statistik maupun nilai p-value, tidak terdapat bukti yang cukup kuat untuk mendukung adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan antara Budaya organisasi

dimediasi oleh Disiplin terhadap Kinerja perawat. Maka diterima hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara Budaya organisasi dimediasi oleh Disiplin terhadap Kinerja perawat.

H7 ; Pengaruh tidak langsung Kompetensi dimediasi oleh Disiplin terhadap Kinerja perawat

Berdasarkan table 6.1 diatas menunjukkan perolehan output hasil hitung t statistik sebesar 2,388 dengan nilai P-value: 0,020. Interpretasi dalam pengaruh tidak langsung antara Kompetensi dimediasi oleh Disiplin terhadap Kinerja perawat, t statistik bernilai 2,388. Karena nilai t statistik melebihi nilai ambang batas kritis 1,99 (67;005), dan nilai p-value (0,020) lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara Kompetensi dimediasi oleh Disiplin terhadap Kinerja perawat. Dalam hasil penelitian ini penerimaan hipotesis kerja dan tolak hipotesis nol berarti terbukti pengaruh tidak langsung Kompetensi dimediasi oleh Disiplin terhadap Kinerja perawat, dikarenakan nilai t statistik yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu 2,388. T statistik merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh antara dua variabel. Untuk menentukan apakah pengaruh tidak langsung tersebut signifikan, kita membandingkan nilai t statistik dengan ambang batas kritis 1,99 yang ditetapkan. Dalam pengujian hasil penelitian ini, ambang batas kritis yang digunakan adalah 1,99 yaitu perolehan dari sampel $69 - 2$ di koordinat dengan proporsisi persentase sebesar 0,05 & 0,025 (dua sisi). Jika nilai t statistik melebihi ambang batas kritis 1,99 tersebut, maka kita dapat menerima hipotesis kerja (H_1) yang menyatakan terbukti atau adanya pengaruh tidak langsung antara Kompetensi dimediasi oleh Disiplin terhadap Kinerja perawat. Sebaliknya, jika nilai t statistik tidak melebihi ambang batas kritis 1,99, kita akan menerima hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan antara Kompetensi dimediasi oleh Disiplin terhadap Kinerja perawat. Dengan demikian, berdasarkan analisis statistik, baik dari nilai t statistik maupun nilai p-value, terdapat bukti yang cukup kuat untuk mendukung adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan antara Kompetensi dimediasi oleh Disiplin terhadap Kinerja perawat. Maka diterima hipotesis kerja (H_1) yang menyatakan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara Kompetensi dimediasi oleh Disiplin terhadap Kinerja perawat. Kesimpulannya, berdasarkan hasil analisis statistik pengaruh langsung, terdapat pengaruh langsung signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja perawat, disiplin terhadap kinerja perawat, serta kompetensi terhadap disiplin. Namun, tidak terdapat pengaruh langsung signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin, serta kompetensi terhadap kinerja perawat. Sedangkan berdasarkan hasil analisis statistik pengaruh tidak langsung, tidak terdapat pengaruh tidak langsung signifikan antara budaya organisasi di mediasi disiplin terhadap kinerja perawat, namun terdapat pengaruh tidak langsung signifikan antara kompetensi di mediasi disiplin terhadap kinerja perawat.

KESIMPULAN

- A. Pengaruh langsung Budaya organisasi terhadap Disiplin RSUD Melati tidak terbukti dengan penerimaan H_0 yang berarti tidak ada pengaruh langsung yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin. Budaya organisasi hanya memiliki pengaruh sebesar 0,096%, sedangkan faktor lain seperti lingkungan rumah sakit dan jam layanan memiliki pengaruh sebesar 99,904%.
- B. Pengaruh langsung Budaya organisasi terhadap Kinerja perawat RSUD Melati terbukti dengan penerimaan H_1 yang berarti terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja perawat. Budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 2,924%,

sedangkan faktor seperti etika kerja dan job description memiliki pengaruh sebesar 97,076%.

- C. Pengaruh langsung Disiplin terhadap Kinerja perawat RSUD Melati terbukti dengan penerimaan H1 yang berarti terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara disiplin dan kinerja perawat. Disiplin memiliki pengaruh sebesar 4,708%, sedangkan faktor seperti SOP dan pola pelayanan memiliki pengaruh sebesar 95,292%.
- D. Pengaruh langsung Kompetensi terhadap Disiplin RSUD Melati terbukti dengan penerimaan H1 yang berarti terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompetensi dan disiplin. Kompetensi memiliki pengaruh sebesar 3,61%, sedangkan faktor seperti pengalaman dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh sebesar 96,39%.
- E. Pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kinerja perawat RSUD Melati tidak terbukti dengan penerimaan Ho yang berarti tidak ada pengaruh langsung yang signifikan antara kompetensi dan kinerja perawat. Kompetensi hanya memiliki pengaruh sebesar 0,0049%, sedangkan faktor seperti sertifikasi dan pelatihan memiliki pengaruh sebesar 99,9951%.
- F. Pengaruh tidak langsung Budaya organisasi dimediasi Disiplin terhadap Kinerja perawat RSUD Melati tidak terbukti dengan penerimaan Ho yang berarti tidak ada pengaruh tidak langsung yang signifikan antara budaya organisasi yang dimediasi oleh disiplin dan kinerja perawat. Pengaruh tidak langsung hanya sebesar 6,15%, sedangkan faktor seperti fasilitas dan pelayanan memiliki pengaruh sebesar 93,85%.
- G. Pengaruh tidak langsung Kompetensi dimediasi Disiplin terhadap Kinerja perawat RSUD Melati tidak terbukti dengan penerimaan H1 yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara kompetensi yang dimediasi oleh disiplin dan kinerja perawat. Pengaruh tidak langsung sebesar 16,564%, sedangkan faktor seperti sarana dan prasarana memiliki pengaruh sebesar 83,436%..

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Umar, A., & Budiman. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. In *Jurnal Mirai Management* (Vol. 3, Issue 2). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Afifa, T. D., Bakti, W., & Adisasmito, B. (2021). Analisis Manajemen Risiko Penularan Virus Covid-19 Pada Dokter Dan Perawat Di Rumah Sakit X. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia Vol. 5 No 2, Oktober*. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/marsi>
- Agus Yuarsa, T., Germas Kodyat, A., & Trigono, A. (2021). Pengaruh Jasa Pelayanan Terhadap Kinerja Dokter Spesialis Melalui Motivasi Dan Disiplin Kerja Di Rawat Jalan RSUD Banten. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia Vol.5 No 1, April*. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/marsi>
- Arifah, M., Safrizal, H. B. A., & Fathor, A. S. (2020). Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Management And Business Review*, 4(2), 88–98. <https://doi.org/10.21067/mbr.v4i2.5177>
- Arikunto, S. (2003). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Asmawi., Hadju, A., & Amiruddin, R. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Gawat Darurat Dalam Melakukan Triase Di RSUD Kabupaten Majene. *Jst Kesehatan*. 2017; 7(4): 389 – 394. *Jst Kesehatan*. 7(4): 389 – 394.
- Brahmasari, I. A. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional Dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Nama Orang Aplikasi Manajemen Volume 7 Nomor 1 Februari*, 7, 238.

- Dalimunthe, M. B., Simanjorang, A., & Hanum, R. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Delia Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit (Marsi) Volume 4 No 1, April*. [Http://Ejournal.Urindo.Ac.Id/Index.Php/Marsi](http://Ejournal.Urindo.Ac.Id/Index.Php/Marsi)
- Febriani, D. (2021). Pengaruh Moticasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2), 91–100. [Https://Doi.Org/10.37641/Jimkes.V9i2.483](https://Doi.Org/10.37641/Jimkes.V9i2.483)
- Ferdika, R. (2023). Budaya Organisasi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Untirta Serang*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8)*.
- Gussanti, R., Nasution, H., Fahmy, R., Huriani, E., Program, M., Keperawatan, S. M., Kepemimpinan, K., Keperawatan, M., Andalas, U., & Program, D. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Di Kabupaten Xyz Sumatera Barat. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(3), 584–589. [Https://Doi.Org/10.33087/Jiubj.V19i3.703](https://Doi.Org/10.33087/Jiubj.V19i3.703)
- Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). *Indonesian Journal Of Public Health And Nutrition Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Article Info*. [Https://Doi.Org/10.15294/Ijphn.V2i1.51411](https://Doi.Org/10.15294/Ijphn.V2i1.51411)
- Hedyastuti, D., Rahayu, S., & Germas, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kegiatan Supervisi Terhadap Penerapan Komunikasi Sbar Di Ruang Rawat Inap Rs Pusat Otak Nasional. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit (Marsi) Volume 4 No 1, April*.
- Juli Muroli, C., Budi Rahardjo, T. W., & Germas Kodyat, A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Pending Klaim Rawat Inap Oleh Bpjs Di Rsab Harapan Kita Jakarta Barat Tahun 2019. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia Vol. 4 No 2, Oktober*. [Http://Ejournal.Urindo.Ac.Id/Index.Php/Marsi](http://Ejournal.Urindo.Ac.Id/Index.Php/Marsi)
- Kurniasari, I. C., Thoyib, A., & Rofiaty, R. (2018). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 352. [Https://Doi.Org/10.22441/Mix.2018.V8i2.010](https://Doi.Org/10.22441/Mix.2018.V8i2.010)
- Malayu, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumu Aksara.
- Manajemen, J., Laksana, I. G. D., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2).
- Manasikana, A. (2016). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap (Studi Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondhohutomo Kota Semarang)*.
- Mangkunegara, H. M. (2001). *Managemen Dasar, Pengertian Dan Masalah. Refisi F. D.*
- Mittra Candana, D., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. 2(1). [Https://Doi.Org/10.31933/Jemsi](https://Doi.Org/10.31933/Jemsi)
- Mugiono, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening, Kharis Mugiono, 2023. Thesis Universitas Mercubuana Feb Jakarta. *Thesis Universitas Mercubuana Feb Jakarta*.
- Nugraha, A. T., Darmawanti, S., Susanti, F., & Aprisunadi. (2023). Hubungan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsu Adhyaksa Tahun 2022. *Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan Vol. 13, No. 2 Juni*, 13(2), 1693–6868. [Http://Ejournal.Urindo.Ac.Id/Index.Php/Kesehatan](http://Ejournal.Urindo.Ac.Id/Index.Php/Kesehatan)
- Nugraha, G. H. (2023). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Penjualan Pada Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Ukm) Rumah Pematangan Ayam (Rpa) “Maju Lancar”

- Dengan Metode Swot Dan Ahp. *Tesis Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang*.
- Nurzaman, A., Windiyaningsih, C., & Wulandari, S. D. (2021a). Hubungan Antara Kompetensi, Beban Kerja, Dan Masa Kerja Dengan Waktu Tanggap Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Medirossa Cikarang. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia Vol. 5 No 1, April*.
- Pabundu, T. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*.
- Pendidikan, D., & Takalar, K. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja The Effect Of Work Motivation And Competence On Employee Performance Through Work Discipline Achmad 1. In *Jurnal Mirai Management* (Vol. 3, Issue 2). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Pragita, T. (2023). Pengaruh Kompetensi Pimpinan Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Thesis Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Praptadi, T. (2009). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Account Representative Di Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Kota Semarang). *Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang*.
- Pribadi, M. L., & Herlena, B. (2016). Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi Pt Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 225–234. <https://doi.org/10.15575/psy.v3i2.1112>
- Rahayu, S., Sulistiadi, W., & Trigono, A. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Implementasi Budaya Keselamatan Pasien Terhadap Insiden Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit Umum Daerah Banten. In *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit* (Vol. 2, Issue 2).
- Roviq, A., Soepangat, S., Windiyaningsih, C., & Damayanti, I. (2020). Determinan Penyebab Keterlambatan Penyediaan Dokumen Rekam Medis Rawat Jalan Poli Gigi Dan Mulut Di Rsau Dr. Esnawan Antariksa Jakarta Tahun 2019. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Volume 4 No 1, April*.
- Sanjaya, & Hendi. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rsu Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar. *Makassar: Universitas Indonesia Timur Makassar*.
- Subiantoro, A., Dewanto, D., & Jak, Y. (2018). Analisis Persepsi Perawat Pelaksana Terhadap Pelaksanaan Sistem Jenjang Karir Berdasarkan Kompetensi Di Rs An-Nisa Kota Tangerang. In *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit* (Vol. 2, Issue 2).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Supriyadi. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Pdhi Yogyakarta Factors Relating To Nurse Performance In Pdhi Islamic Hospital Of Yogyakarta. In *Health Sciences And Pharmacy Journal Issn* (Vol. 1, Issue 1). <http://journal.stikessuryaglobal.ac.id>
- Tewal, F. S., Mandey, S. L., & Rattu, A. J. M. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara Analysis Of The Influence Of Organizational Culture, Leadership, And Motivation On Nurses Performance At Regional Hospital Maria Walanda Maramis North Minahasa. In *Analisis Pengaruh Budaya... 3744 Jurnal Emba* (Vol. 5, Issue 3).

- Trigono, A., & Windiyaningsih, C. (2023). Analisa Budaya Perilaku Safety Perawat Di Rumah Sakit Mitra Keluarga Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (Marsi) Vol. 7 No 1, Februari*.
- Trigono, A., Khatibi, A., Tham, J., & Azzam, F. (2023). *The Impact Of Safety Behaviour Nurses, Work Stress, Skill Competency And Hospital Commitment In Hajj Jakarta*. [Http://www.centralasianstudies.org](http://www.centralasianstudies.org)
- Umniyyati, R., & Martono, S. (2017). Management Analysis Journal Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Harga Diri Pada Kinerja Perawat. *Management Analysis Journal*, 6(2). [Http://maj.unnes.ac.id](http://maj.unnes.ac.id)
- Widyatmojo, H., Rohendi, A., Wahyudi, B., & Andikarya, O. R. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Klinik Demam Rs Primaya Karawang. *Prosiding Magister Manajemen Ars University Volume 1*.
- Wydiawati, R., & Achmad, H. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Kepatuhan Petugas Kesehatan Terhadap Pengambilan Keputusan Pasien Melakukan Rawat Inap Dengan Pencapaian Indikator Triase Sebagai Variabel Intervening Instalasi Gawat Darurat Rs.Am*. [Http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/marsi](http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/marsi)
- Yusuf, N. I., Windiyaningsih, C., & Soepangat, S. (2020). Determinan Penyebab Keterlambatan Rekam Medis Pada Poli Penyakit Dalam Di Rsau Dr. Esnawan Antariksa Jakarta Tahun 2019. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit (Marsi) Volume 4 No 1, April*.