

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PELAYANAN RAWAT INAP DI RSUD ARIFIN NU'MANG KECAMATAN PANCA RIJANG

Irfan Lukman¹, Jamaluddin Ahmad², Hariyanti Hamid³, Nurjannah Nonci⁴
Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang
Irfanlukman481@gmail.com¹, ahmadlado2@yahoo.co.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap mutu pelayanan rawat inap di RSUD Arifin Nu'mang Kecamatan Panca Rijang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif asosiatif. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, angket, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap mutu pelayanan dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan t hitung 10,720 $> t$ tabel 2,021. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,742 menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 74,2% terhadap variansi mutu pelayanan rawat inap. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin pegawai terutama yang terkait dengan ketepatan waktu, tanggung jawab, dan etika profesi dapat meningkatkan kinerja pelayanan rumah sakit secara signifikan.

Kata Kunci: *Disiplin, Rumah Sakit, Mutu Pelayanan*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work discipline on the quality of inpatient services at Arifin Nu'mang Hospital, Panca Rijang District. This study uses a quantitative approach with a descriptive associative research type. Data collection was carried out by observation, questionnaires, and documentation. Data analysis used simple linear regression with the SPSS version 22 program. The results showed that work discipline had a significant effect on the quality of service with a significance value of 0.000 (< 0.05) and t count $10.720 > t$ table 2.021. The coefficient of determination (R^2) of 0.742 indicates that work discipline contributed 74.2% to the variance in the quality of inpatient services. The results of this study indicate that increasing employee discipline, especially those related to punctuality, responsibility, and professional ethics, can significantly improve hospital service performance.

Keywords: *Discipline, Hospital, Quality of Service*

PENDAHULUAN

Pelayanan publik, khususnya di sektor kesehatan, memegang peranan penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di tengah era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang pesat. Kebutuhan masyarakat terhadap layanan yang efisien, cepat, dan berkualitas menjadi tantangan tersendiri bagi institusi layanan

kesehatan. Masyarakat kini mengharapkan lebih dari sekedar pelayanan dasar; mereka menuntut profesionalisme, kecepatan, dan akurasi dalam penyelenggaraan layanan.

Menurut Herman (2019) dalam (Rabaali, 2024) Kualitas aparatur pemerintahan ditentukan oleh kemampuan pegawai pelayanan yang disesuaikan dengan tugas mereka untuk menyediakan layanan. Disiplin kerja dipandang sebagai salah satu elemen penting dalam menjamin saling pelayanan. Sujila dan Santoso menjelaskan bahwa disiplin merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati aturan dan norma sosial yang berlaku. Hal ini senada dengan pendapat (Dewi & Basrowi, 2024) yang menyatakan bahwa kedisiplinan mencerminkan kekuatan moral individu untuk secara sukarela mengikuti ketentuan dan standar organisasi yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan karyawan memiliki dampak langsung pada efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas. Dengan disiplin, karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan efektif. Namun, jika disiplin tidak diterapkan dengan baik, kemungkinan besar tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya tidak dapat dicapai secara optimal, baik dari segi efisiensi maupun efektivitas (Sinaga, A. T. V., & Bernarto, 2022).

Merujuk pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 1 Ayat 1, disiplin PNS diartikan sebagai kesanggupan untuk mematuhi kewajiban dan menghindari larangan sebagaimana diatur dalam peraturan-undangan, yang bila dilakukan dapat dikenakan sanksi.

Disiplin kerja tidak hanya terbatas pada pemenuhan prosedural, melainkan juga mencerminkan tanggung jawab moral terhadap pekerjaan serta kemampuan untuk bekerja sama dalam tim demi pencapaian tujuan bersama (Dewi & Basrowi, 2024). Kinerja yang optimal dari pegawai akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan (Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, 2021).

Menurut (Taufik & Ismuni, 2024) tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, agar kinerja karyawan semakin meningkat yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan. Pembinaan karir bagi karyawan adalah segala usaha perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan pegawai dengan tujuan untuk mampu melaksanakan tugas perusahaan atau organisasi dengan efektif dan efisien.

Pelayanan yang baik adalah kemampuan penyedia layanan untuk memberikan standar kepuasan tertentu kepada pelanggannya. Kualitas layanan yang optimal akan memungkinkan rumah sakit untuk memenuhi harapan pasien terhadap layanan yang mereka berikan, bersaing dan memaksimalkan keuntungan (Mariana, 2019).

Menurut Wyckot kualitas pelayanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan serta pengendalian terhadap tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Pelayanan berkualitas juga mencerminkan sikap pegawai yang mampu memberikan kepuasan kepada pasien, tetap sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku, dan dapat dipertanggungjawabkan (Meidita, 2022).

(Arifah, N., Kurniawan, R., & Sari, 2020) juga menekankan bahwa disiplin merupakan bentuk yang diberikan terhadap aturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Jika diterapkan dengan baik, maka pegawai akan mampu menjalankan tugas secara konsisten dan profesional.

Kualitas layanan yang prima akan meningkatkan kepuasan pelanggan, mendorong loyalitas, dan berpotensi meningkatkan pendapatan institusi pelayanan kesehatan (Rahmiati, 2020). Dalam konteks rumah sakit, kepuasan pasien menjadi indikator keberhasilan utama dalam memberikan pelayanan (Gultom, R. J., Nababan, D., Sipayung, R., 2022). Selain faktor fasilitas kerja, kinerja perangkat desa juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja (Komerling & Timur, 2024).

Menurut standar pelayanan minimal (SPM) rumah sakit sebagaimana diatur dalam Kepmenkes No. 129/Menkes/SK/II/2008, tingkat kepuasan pasien harus berada pada angka minimal 90%. Jika angka ini tidak tercapai, maka kualitas layanan dianggap belum memenuhi standar.

Rumah Sakit Arifin Nu'mang, yang terletak di Kecamatan Panca Rijang, Kabupaten Sidenreng Rappang, merupakan fasilitas kesehatan utama di wilayah tersebut. Namun hasil observasi menunjukkan masih adanya ketidakteraturan dalam jadwal kerja perawat, yang berdampak pada keterlambatan layanan dan menurunnya kualitas pelayanan.

Berdasarkan data keberadaan perawat, ditemukan adanya kecenderungan perawat datang terlambat atau pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan. Rata-rata keterlambatan mencapai 15 menit, dan rata-rata pulang cepat sekitar 18 menit. Hal ini menyebabkan kekurangan tenaga perawat pada jam-jam krusial, yang berimplikasi langsung terhadap tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada pasien, termasuk pada kasus-kasus darurat seperti penanganan infus.

Kritik dari masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai masih menjadi permasalahan utama yang mempengaruhi citra dan profesionalisme institusi. Oleh karena itu, penelitian ini fokus untuk mengkaji secara ilmiah pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan rawat inap di Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kecamatan Panca Rijang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antara

variabel disiplin kerja dan kualitas pelayanan rawat inap, sedangkan deskriptif asosiatif bertujuan untuk menggambarkan sejauh mana hubungan antara kedua variabel tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena metode kuantitatif lebih sistematis, terencana dan terstruktur, dengan alur yang jelas dari awal hingga akhir penelitian, serta tidak terpengaruh pada kondisi yang ada di lapangan. Instrumen penelitian untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner kemudian di skor menggunakan skala likert (Muhammad Ridwan & Sri Suwarsi, 2023).

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kecamatan Panca Rijang, Kabupaten Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan. Lokasi ini dipilih karena rumah sakit tersebut merupakan salah satu layanan kesehatan utama di wilayah tersebut yang melayani dengan latar belakang sosial dan geografis yang beragam pusat.

Menurut Sugiono dalam (Pamungkas, A. S., & Widowati, 2020) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pasien rawat inap yang menerima layanan di Rumah Sakit Arifin Nu'mang pada bulan Oktober 2024, yang berjumlah 792 orang. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat presisi 15%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 52 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *non-probability sampling* dengan metode *Accidental Sampling*, yaitu responden yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dianggap sesuai untuk dijadikan sumber data.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu: (1) observasi langsung terhadap pelaksanaan pelayanan rawat inap di rumah sakit, (2) penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya kepada pasien responden rawat inap, dan (3) dokumentasi terhadap data kehadiran pegawai dan laporan internal rumah sakit yang relevan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, serta analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan. Selain itu, dilakukan juga uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan bantuan software SPSS versi 22. Nilai koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi (uji-t), serta nilai signifikansi (p-value) digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan terhadap hipotesis yang telah dirumuskan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Disiplin kerja merupakan suatu proses yang membentuk sikap individu agar secara sadar dan konsisten menaati aturan organisasi demi tercapainya tujuan bersama. Landasan kedisiplinan menjadi penting bagi seorang pegawai untuk menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya, baik dalam bentuk

memberikan kewajiban maupun pengembangan diri yang sesuai dengan harapan organisasi. Melalui penerapan disiplin yang baik, produktivitas kerja dapat meningkat karena setiap karyawan memahami dan melaksanakannya tanpa harus dipaksa. Menurut (Arifah, N., Kurniawan, R., & Sari, 2020), konten yang muncul dari kesadaran pribadi mencerminkan karyawan yang taat terhadap aturan dan paham akan setuju. Hal senada juga diungkapkan oleh (Sagir Siswanto, 2021), bahwa disiplin kerja mencerminkan rasa hormat, kepatuhan, dan komitmen terhadap peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, termasuk kesediaan untuk menerima konsekuensi atas setiap pelanggaran yang dilakukan.

Menurut Afandi dalam (Candra, 2020), disiplin kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis utama, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif dan disiplin yang korektif. Disiplin pencegahan Merujuk pada tindakan yang dilakukan untuk mencegah Merujuk pada tindakan yang dilakukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap aturan organisasi. Jenis disiplin ini fokus pada pembentukan kebiasaan kepatuhan terhadap peraturan melalui pemahaman dan komitmen individu terhadap standar yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di mana setiap pegawai terdorong untuk secara sukarela menaati peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin preventif berperan dalam menanamkan nilai-nilai kepatuhan sejak awal, sehingga dapat membentuk kedisiplinan internal pada diri setiap karyawan. Namun demikian, apabila terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang bersifat mendasar, maka organisasi akan tetap menerapkan sanksi sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Hal ini menegaskan bahwa setiap peraturan bersifat mengikat dan wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan tanpa kecuali.

Sementara itu, disiplin korektif merupakan tindakan yang diambil setelah terjadi pelanggaran, dengan ini di jal merupakan tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran, dengan tujuan untuk memberikan peringatan, memperbaiki perilaku yang menyimpang, serta mencegah terulangnya pelanggaran serupa di masa mendatang. Pendekatan ini dijalankan berdasarkan ketentuan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Fokus utamanya adalah membina pegawai yang telah melanggar aturan agar dapat kembali bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Penerapan disiplin korektif juga dimaksudkan untuk memberikan efek jera dan menjadi contoh bagi pegawai lain, sehingga budaya kerja yang disiplin dapat terjaga secara konsisten di lingkungan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan rawat inap di Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kecamatan Panca Rijang. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai hitung sebesar $10,720 >$ tabel 2,021, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja (X) terhadap kualitas pelayanan (Y).

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,742 menunjukkan bahwa 74,2% lain menunjukkan bahwa 74,2% perubahan dalam kualitas pelayanan dipengaruhi oleh disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Disiplin kerja dinilai berdasarkan empat indikator: kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, kewaspadaan, dan etika kerja (Rivai dalam Djaman et al., 2021). Berikut ringkasan tanggapan responden terhadap masing-masing indikator:

Table 1. Rekapitulasi Variabel X

Indikator Disiplin Kerja	Presentase (%)
Kehadiran	68%
Ketaatan pada peraturan kerja	70%
Kewaspadaan perawat tinggi	82%
Etika kerja	80%
Rata-rata	75%

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 42 responden terdapat 0 responden menjawab tidak baik dan sangat tidak baik, 5 responden dengan persentase 12% menjawab sangat baik, 32 responden dengan persentase 76% menjawab baik, dan 5 responden dengan persentase 12% menjawab kurang baik. Dengan nilai rata-rata skor yaitu 4,00 (80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa etika perawat mengenai perilaku perawat dengan pasien yang dilayani berada pada kategori “Baik”.

Table 2. Rekapitulasi Variabel Y

Indikator	Pesentase
Produk-produk fisik (Tangibles)	85%
Kehandalan (Reliability)	80%
Daya tangap	77%
Jaminan dan kepastian	82%
Empaty	79%
Rata-rata persentase	80%

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 42 responden terdapat 0 responden menjawab tidak baik dan sangat tidak baik, 6 responden dengan persentase 14% menjawab sangat baik, 28 responden dengan persentase 67% menjawab baik, dan 8 responden dengan persentase 19% menjawab kurang baik. Dengan nilai rata-rata skor yaitu 3,95 (79%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan perawat dalam memahami keluhan dan perasaan pasien berada pada kategori “Baik”.

Table 3. Analisis Korelasi Dan Regresi

Statistik	Nilai
R (Korelasi)	0,862
R	0,742
menghitung	10.720 orang
tabel	2.021 tahun
Signifikansi (0,

Nilai korelasi sebesar 0,862 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kualitas pelayanan. Ini menegaskan bahwa semakin tinggi kedisiplinan, maka semakin baik pula kualitas pelayanan yang diterima pasien.

Temuan ini sejalan dengan teori (Sagir Siswanto, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin mencerminkan komitmen terhadap tugas dan kesiapan menerima tanggung jawab. Disiplin tidak hanya sebatas kehadiran, namun juga mencakup ketaatan terhadap aturan dan profesionalitas kerja. Robbins dalam (Pamungkas, A. S., & Widowati, 2020) menyebutkan bahwa disiplin kerja yang baik meningkatkan produktivitas organisasi dan kepuasan pelanggan.

Keluhan pasien yang muncul, seperti lambatnya pelayanan atau lambatnya respon terhadap masalah infus, mengindikasikan bahwa meskipun disiplin berada pada kategori baik, aspek *responsiveness* masih perlu diperkuat. Menurut Christian Gronroos dalam (Purnaningsih, 2018), faktor kedisiplinan SDM memberikan kontribusi besar terhadap kepuasan pasien dan keberlangsungan mutu pelayanan rumah sakit.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan yang telah dijabarkan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut: Tingkat disiplin kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan rawat inap di Rumah Sakit Arifin Nu'mang Rappang tercatat sebesar 75% dan tergolong dalam kategori "baik". Hal ini mencerminkan bahwa para perawat telah menunjukkan kedisiplinan yang cukup cakap dalam menjalankan tugasnya. Namun demikian, untuk meningkatkan kedisiplinan ke tingkat yang lebih optimal, diperlukan langkah-langkah pelatihan seperti pelatihan berkelanjutan, peningkatan pengawasan, serta pemberian motivasi secara berkala. Kualitas rawat inap di Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kecamatan Panca Rijang mencapai tingkat 80%, yang juga pelayanan termasuk dalam kategori "baik". Meski demikian, capaian ini masih berada di bawah standar pelayanan minimal rumah sakit yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 129/Menkes/SK/II/2008, yakni sebesar $\geq 90\%$. Oleh karena itu, penting bagi pihak rumah sakit untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan mutu pelayanan agar dapat memenuhi standar yang telah ditentukan oleh pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifah, N., Kurniawan, R., & Sari, D. (2020). Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Management and Business*, 4(2), 88–98.
- Candra, A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru [Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]*. 44(8).
- Dewi & Basrowi. (2024). *Disiplin Kerja Dan Kinerja Unggul*. 4(1).
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit

- Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2).
- Gultom, R. J., Nababan, D., Sipayung, R., &. (2022). Hubungan Kualitas Pelayanan Rawat Jalan Dengan Kepuasan Pasien BPJS Di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Tebing Tinggi. *Journal of Healthcare*, 7(2), 1281–1298.
- Komerling, B. O., & Timur, U. L. U. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu*. 18, 1593–1602.
- Mariana, D. (2019). Hubungan Kualitas Pelayanan Keperawatan Rawat Inap dengan Proses Pengambilan Keputusan Pasien Untuk Memilih Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Multi Scinece Kesehatan*, 10(2), 145–162. <https://osf.io/4stbx/download>
- Meidita, T. (2022). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Tenaga Administrasi Rumah Sakit Terhadap Kepuasan Pasien Di Unit Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau*. In *Braz Dent J*. 33(1).
- Muhammad Ridwan, & Sri Suwarsi. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Work Family Conflict. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 1414–1426. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.5928>
- Pamungkas, A. S., & Widowati, S. Y. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Non Medis Instalasi Sterilisasi Di Rs Dr. Kariadi Semarang)*. 18(3), 147–160.
- Purnaningsih, T. (2018). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kualitas Pelayanan Prima Tenaga Administrasi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Madiun [STIKES BAKTI HUSADA MULIA MADIUN]*. 11(1).
- Rabaali, S. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat. *PRAJA observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik (e- ISSN: 2797-0469)*, 4(06), 23–28. <https://doi.org/10.69957/paob.v4i06.1678>
- Rahmiati, & N. A. T. (2020). *Hubungan Dimensi Kualitas Pelayanan Dengan Minat Kunjungan Ulang Pasien Di Instalasi 64 Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang Tahun 2019*. 13(1), 13–21.
- Sagir Siswanto. (2021). *Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(2), 224–232.
- Sinaga, A. T. V., & Bernarto, I. (. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Dan Job Stress Terhadap Work Productivity Pada Perawat Di Rumah Sakit Xyz Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 8(3), 872–887. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36100>
- Taufik, I. S., & Ismuni, M. (2024). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 711–715.