

## KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA TENAGA KEPERAWATAN

Eka Wahyu Nur F. A. S, Asri Rejeki<sup>2</sup>, Noer Suci Endah Puspitaningrum<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Gresik

### *Abstract*

*This study aims to determine whether there is an effect of Organizational Commitment on Work Discipline in Nursing Staff at Hospital X. This study uses a quantitative approach. The sample technique used the incidental sampling technique. The data collection method used by the two variables was a questionnaire arranged in the form of a likert scale with a range scale between 1-4. Analysis data used simple linear regression techniques with SPSS 25.0 software for windows. The results of this study indicate that the value of R Square is 0.477 which indicates that the influence of the organizational commitment variable is 47.7%, while the remaining 52.3% is influenced by other variables not examined, so the hypothesis in this study is  $H_a$  accepted and  $H_0$  rejected. Based on the data analysis, it can be concluded that there is an influence of organizational commitment on work discipline in nursing staff at X hospital.*

**Keywords:** *Nursing Staff, Organizational Commitment, and Work Discipline*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja pada Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampel yang digunakan yaitu teknik sampling *incidental*. Metode pengumpulan data yang digunakan oleh kedua variabel adalah kuesioner yang disusun dalam bentuk skala likert dengan rentang skala antara 1-4. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linear sederhana dengan *software* SPSS 25.0 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.477 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel komitmen organisasi sebesar 47.7%, sedangkan sisanya 52.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan analisis data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada tenaga keperawatan di rumah sakit X.

**Kata Kunci:** Tenaga Keperawatan, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja

---

<sup>1</sup>email : eka.wahyu@umg.ac.id

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gresik  
Jl. Sumatera 101 GKB, Kebomas, Gresik, Jawa Timur 61121

## **Pendahuluan**

Tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas menjadi tantangan persaingan yang sangat penting, karena rumah sakit dituntut untuk mempersiapkan sumber daya yang dimiliki salah satunya adalah SDM (Sumber Daya Manusia). Mahendra (2014) memaparkan bahwa rumah sakit merupakan suatu organisasi yang unik dan berbeda dibandingkan dengan organisasi pada umumnya. Rumah sakit merupakan organisasi kompleks yang padat akan SDM (Sumber Daya Manusia), padat modal, padat teknologi dan pengetahuan, serta padat peraturan-peraturan yang semuanya harus ditaati dan dilaksanakan oleh setiap karyawan. Dengan kompleksitas yang ada dalam organisasi rumah sakit diperlukan adanya perhatian yang lebih dalam mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) sebagai penentu organisasi rumah sakit (Morais, Prastiwi & Sulasmini, 2019).

Setiap rumah sakit pasti memiliki peraturan yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap tenaga kesehatan yang menjadi SDM (Sumber Daya Manusia) di rumah sakit, baik peraturan dari kementerian kesehatan, instansi rumah sakit, maupun peraturan dari kepala bagian pada setiap jabatan. Tugas dari setiap tenaga kesehatan selain mengerjakan pekerjaan yang telah diperoleh dari instansi sesuai dengan prosedur adalah tidak boleh melanggar norma serta tata tertib yang telah disepakati bersama sesuai dengan perjanjian dikontrak pekerjaan. Jika masih menginginkan pekerjaan dari instansi tersebut maka setiap tenaga kesehatan diharapkan memiliki kesadaran disiplin kerja yang baik serta memiliki sikap tanggung jawab terhadap instansi agar tidak mengecewakan semua pasien yang datang untuk memperoleh pelayanan.

Permasalahan yang dialami oleh perawat diantaranya adalah sering datang terlambat saat masuk kerja, bersikap pasif dalam menghadapi pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, laporan status pasien yang tidak lengkap, adanya keterlambatan dalam pengembalian catatan status klinis pasien, kurang kesadaran untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan, serta kurangnya kesediaan untuk berperilaku sesuai norma dan undang-undang. Kondisi seperti ini secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja tenaga keperawatan (Sutrisnoputri, Suryawati & Fatmasari, 2018).

Kedisiplinan perawat menurut pemaparan Gillies (1996) merupakan sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pemberian layanan kesehatan. Tanggung jawab tersebut membutuhkan etos kerja dan kedisiplinan pada setiap perawat sehingga diperlukan adanya pemantauan kedisiplinan dari pimpinan rumah sakit yang bertanggung jawab untuk mengelola ukuran kedisiplinan (peraturan, sanksi, dan penghargaan) yang diberlakukan dengan adil, konsisten, dan

tidak diskriminatif demi pencapaian instansi rumah sakit (Suryata, Ake & Makausi, 2016).

Menegakkan kedisiplinan pada tenaga keperawatan merupakan hal yang sangat penting dalam instansi rumah sakit, karena dapat membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien untuk dikerjakan. Disiplin sangat penting dalam pengembangan instansi rumah sakit, terutama dalam memotivasi tenaga keperawatan agar selalu menerapkan kedisiplinan dalam setiap pekerjaan, baik dikerjakan secara individu maupun secara berkelompok. Selain itu, disiplin juga memiliki manfaat untuk mendidik tenaga keperawatan agar selalu taat dan mematuhi segala peraturan, prosedur, maupun kebijakan pada suatu instansi, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik pada semua tenaga kesehatan, terutama pada tenaga keperawatan (Mujib & Indartono, 2016).

Minner (1992) menjelaskan bahwa disiplin kerja yang ditandai oleh tingginya berbagai macam pelanggaran dalam peraturan serta ketidakhadiran karyawan bisa mengakibatkan turunnya produktivitas karena disebabkan oleh pengaruh komitmen dalam suatu organisasi. Karyawan yang kurang berkomitmen memilih untuk menarik diri dari organisasi melalui *turnover* serta ketidakhadiran (Mathius & Jackson dalam Arishanti, 2009). Pendapat lain Schultz (dalam Helmi, 1996) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat menentukan kualitas perilaku karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja. Begitu juga menurut Sutrisno (2009) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja pada setiap karyawan yang baik dapat mempercepat pencapaian tujuan suatu organisasi, sedangkan disiplin yang kurang baik menjadi penghalang serta memperlambat organisasi untuk mencapai tujuan (Nofriansyah, 2016).

### **Metode Penelitian**

Berdasarkan pendekatan serta jenis data yang digunakan, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana yang digunakan untuk memprediksi suatu distribusi data yang terdiri dari variabel kriterium (Y) dan satu variabel prediktor (X) yang memiliki hubungan linier (Winarsunu, 2015:168).

Populasi pada penelitian ini adalah tenaga keperawatan yang terdiri dari perawat dan bidan di rumah sakit X yang aktif dan sedang tidak cuti, yaitu sebanyak 96 orang. Teknik Pengambilan Sampel yang akan digunakan adalah *Non Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan tidak memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel penelitian. Pengambilan sampel yang akan digunakan adalah teknik *Sampling Jenuh*.

Karena terjadinya pandemi *Covid-19*, maka peneliti tidak memungkinkan untuk menggunakan teknik ini karena semua tenaga keperawatan dituntut untuk

menyelesaikan tugasnya di garda terdepan untuk membantu meminimalisir penyebaran *Covid-19*. Sehingga teknik yang bisa digunakan adalah teknik *Sampling Incidental* yaitu teknik pengambilan data berdasarkan kebetulan atau ketidaksengajaan peneliti bertemu dengan orang yang sesuai dengan karakteristik pada penelitian (Sugiyono, 2017:83).

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *Kuesioner* yaitu suatu teknik untuk mengumpulkan data yang dilaksanakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis kemudian dijawab responden sesuai dengan keadaannya yang sebenarnya (Sugiyono, 2016:142). Skala pengukuran yang dipergunakan peneliti untuk mendapatkan data adalah *Skala Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena-fenomena sosial yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan (Sugiyono, 2016:93). Interpretasi dari pengukuran ini adalah semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi komitmen organisasi tenaga keperawatan. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah komitmen organisasi tenaga keperawatan.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksi suatu distribusi data yang terdiri dari variabel kriterium (Y) dan satu variabel prediktor (X) yang memiliki hubungan linier. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah variabel komitmen organisasi (X) dan yang menjadi variabel terikat adalah disiplin kerja (Y).

### **Hasil dan Pembahasan**

Peneliti telah melakukan penghitungan validitas dan reliabilitas terhadap item-item pada variabel Komitmen Organisasi dengan variabel Disiplin Kerja, maka item yang gugur tidak bisa digunakan. Dari hasil uji normalitas dan linearitas menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki distribusi normal serta hubungan kedua variabel tersebut juga linear. Sehingga untuk melihat adanya pengaruh pada kedua variabel tersebut menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS 25.0 *for windows*, yaitu:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	N	R	R Square
<b>Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja</b>	50	0.691	0.477

Sumber: SPSS 25.0 *for windows*

Berdasarkan pada tabel 1 yang telah dipaparkan di atas, hasil uji regresi dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.477 dengan kata lain 47.7% dari komitmen organisasi mempengaruhi disiplin kerja. Sedangkan 52.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Berikut ini adalah hasil uji Anova yang diperoleh dengan bantuan aplikasi SPSS 25.0 *for windows*, yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Anova

Variabel	N	F Test	Sig
<b>Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja</b>	50	43.794	0.000

Sumber: SPSS 25.0 *for windows*

Berdasarkan pada tabel 2 yang telah dipaparkan di atas, hasil analisis Anova atau F Test sebesar 43.794 dengan probabilitas 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, maka model regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasi secara signifikan dapat memprediksi variabel disiplin kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	N	Unstandardized Coefficient	t	Sig
<b>Komitmen Organisasi</b>	50	0.936	6.618	0.000
<b>Disiplin Kerja</b>	50	36.208	3.459	0.001

Sumber: SPSS 25.0 *for windows*

Berdasarkan pada tabel 3 yang telah dipaparkan di atas, dapat diketahui bahwa nilai variabel disiplin kerja sebesar 36.208 sedangkan nilai komitmen organisasi sebesar 0.936. Hasil tersebut menunjukkan persamaan garis regresi komitmen organisasi dan disiplin kerja yaitu  $Y = 36.208 + 0.936 X$ . Berdasarkan persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai komitmen organisasi, maka nilai disiplin kerja bertambah 0.936. Sehingga koefisien regresi tersebut bernilai positif yang dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi disiplin kerja.

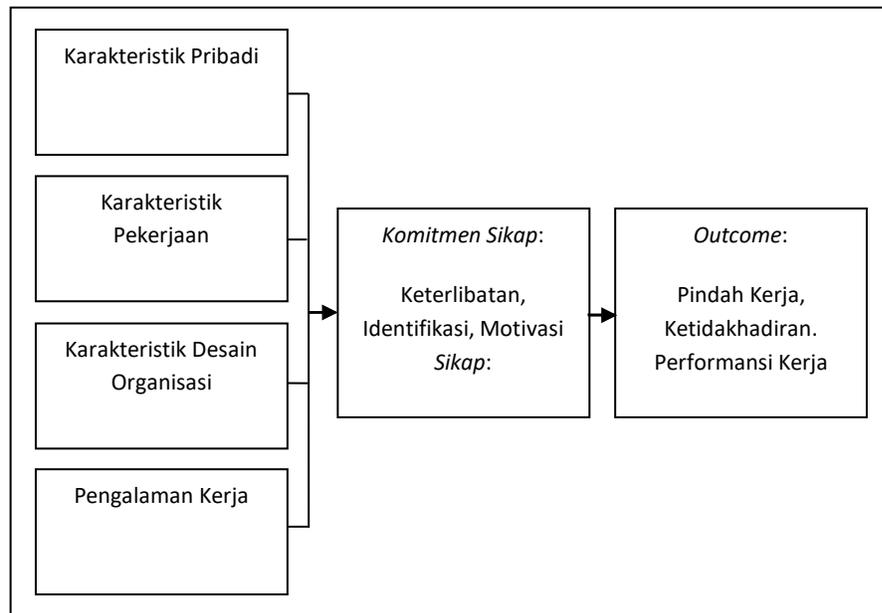
Syarat pengambilan keputusan pengukuran koefisien regresi pada kolom Sig atau *significant variabel independen* sebesar 0.000 dan *constant* sebesar 0.001. Adapun syarat yang digunakan diantaranya adalah:

1. Jika probabilitas  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima, sedangkan  $H_a$  ditolak.
2. Jika probabilitas  $< 0.05$  maka  $H_a$  diterima, sedangkan  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan syarat pengambilan keputusan yang digunakan untuk pengukuran koefisien regresi, maka disimpulkan bahwa nilai Sig. memiliki tingkat signifikansi dibawah 0.05, maka hipotesis pada penelitian ini adalah  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja tenaga keperawatan di rumah sakit X.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan oleh peneliti, dikemukakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit X. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil uji regresi linear pada tabel *Coefficients*, nilai t statistik untuk variabel komitmen organisasi sebesar 6.618 dengan nilai  $p = 0.000 < 0.05$ . Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susita, Muslimah dan Waspodo (2017) yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara.

Steers dan Porter (1983:426-428 dalam Hamidah, 2015) berpendapat bahwa komitmen organisasi berdasarkan pendekatan sikap (*attitudinal commitment*) menitikberatkan pada permasalahan keterlibatan dan loyalitas individu terhadap organisasi tempat bekerja, sehingga individu mengidentifikasi dirinya pada organisasi dan memiliki besarnya keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Pada dasarnya komitmen sikap memiliki pengaruh, baik dalam faktor pribadi maupun faktor organisasi. Komitmen yang terbentuk akan berpengaruh secara negatif dengan variabel pindah kerja (*turnover*) dan ketidakhadiran (*absenteeisme*).



Gambar 1. Bagan Komitmen Organisasi

Sumber: Steers & Porter (1983:427)

Berdasarkan pada Gambar 1 pendekatan dalam komitmen organisasi, pendekatan yang kuat untuk setiap karyawan dalam suatu organisasi adalah pendekatan berdasarkan sikap (*attitudinal commitment*). Hal ini disebabkan karena lebih menekankan pada karyawan akan kesediaan untuk terlibat dalam organisasi, kuatnya keyakinan dalam melaksanakan nilai-nilai organisasi, serta kesediaannya untuk turut mewujudkan tujuan organisasi. Sedangkan dalam pendekatan berdasarkan perilaku (*behavioral commitment*) merupakan pendekatan yang kurang kuat bagi setiap karyawan. Dalam hal ini jika karyawan keluar dari organisasi merasa menerima kerugian investasi, seperti waktu kerja, insentif, maupun pensiun sehingga tidak bisa menggunakan alasan yang kuat untuk meninggalkan organisasi (Hamidah, 2015).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiani, Sunuharyo dan Prasetya (2016) yaitu disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Semakin tinggi rasa komitmen organisasi pada instansi, maka semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan terhadap instansi. Hasil penelitian lainnya oleh Singal, Adolfina dan Dotulong (2018) juga menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, artinya disiplin kerja karyawan diterima dan terbukti dipengaruhi komitmen organisasi.

Pada penelitian ini, persamaan regresi yang diperoleh yaitu  $Y = 36.208 + 0.936 X$  yang digunakan untuk memprediksi mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat

dinyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai komitmen organisasi maka nilai disiplin kerja bertambah 0.936. koefisien regresi ini bernilai positif, sehingga bisa dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi disiplin kerja pada tenaga keperawatan di rumah sakit X. Dengan tingkat signifikansi di bawah 0.05, maka  $H_a$  diterima sedangkan  $H_o$  ditolak yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada tenaga keperawatan di rumah sakit X. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R$ ) dari  $r = 0.691^a = 0.477$  yang artinya,  $R = 0.477$  atau  $R = 47.7\%$  yaitu terdapat pengaruh komitmen organisasi sebesar 47.7% terhadap disiplin kerja, sedangkan sisanya 52.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Schultz (dalam Helmi, 1996) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat menentukan kualitas perilaku karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja. Begitu juga menurut Sutrisno (2009) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja pada setiap karyawan yang baik dapat mempercepat pencapaian tujuan suatu organisasi, sedangkan disiplin yang kurang baik menjadi penghalang serta memperlambat organisasi untuk mencapai tujuan (Nofriansyah, 2016). Adanya faktor disiplin kerja yang tinggi pada tenaga keperawatan dapat menjadikan acuan untuk dapat mewujudkan tujuan dan cita-cita instansi.

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa F sebesar 43.7941 dengan taraf signifikansi ( $p$ )  $0.000 < 0.05$  dengan persamaan garis regresi  $Y = 36.208 + 0.936 X$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa  $H_o$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima, sehingga analisis regresi linier sederhana ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pada variabel independen yaitu komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan nilai sebesar 0.477 atau 47.7% dapat mempengaruhi disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 52.3% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian yang tidak diteliti. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka disiplin kerja juga akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka disiplin kerja juga akan semakin rendah.

## Saran

Saran dari hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, yang diharapkan diantaranya adalah:

### 1. Bagi Tenaga Keperawatan

Untuk semua tenaga keperawatan di rumah sakit X, diharapkan agar senantiasa disiplin dalam segala hal terutama pada saat bekerja. Bagi tenaga keperawatan yang memiliki disiplin kerja rendah diharapkan untuk dapat meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja dengan selalu menaati semua peraturan, tata tertib, serta SOP (Standar Operasional Prosedur) yang sudah ditetapkan oleh instansi.

### 2. Bagi Rumah Sakit

Untuk instansi rumah sakit, diharapkan agar senantiasa meningkatkan terciptanya kedisiplinan sebagai upaya mematuhi peraturan, tata tertib, serta SOP (Standar Operasional Prosedur).

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, jika memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang sama, sebaiknya juga perlu mempertimbangkan adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel, sebagai bentuk adanya suatu pembaruan dari penelitian yang telah dilakukan ini.

## Daftar Pustaka

- Hamidah. (2015). Hubungan antara Tingkat Komunikasi Atasan kepada Bawahan dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Behaestex Bagian Desain R&D. *Psikosains*, 10(2), 91-104.
- Morais, O. F., Prastiwi, S., & Sulasmini. (2019). Perbedaan Motivasi Kerja dan Tingkat Kedisiplinan Perawat PNS di Puskesmas Dinoyo dan Puskesmas Batu. *Nursing News*, 4(1), 67-78. <https://publikasi.unitri.ac.id/index.php/fikes/article/view/1476>
- Mujib, M., & Indartono, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY). *Prosiding Seminar Nasional: Penguatan Hubungan antara Pengembangan Keterampilan, Pendidikan, dan Ketenagakerjaan Generasi Muda*, (pp. 51-63). <https://eprints.uny.ac.id/41230/>
- Nofriansyah, F. (2016). Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Indonesia Eximbank. *Jurnal Psikologi*, 1-9. <https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-7698-Jurnal.PDF>
- Septiani, M., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal*

- Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2), 98-105.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1612>
- Singal, D. L., Adolfina, & Dotulong, L. O. (2018). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Di Bank Mandiri Area Manado). *Jurnal EMBA*, 6(4), 2678-2687.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/21049/20760>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suryata, I. N., Ake, J., & Makausi, E. (2016). Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kedisiplinan Pelaksanaan Timbang Terima di Ruangan Bougenville dan Ruangan Anggrek RSUD Manembo Nembo Bitung. *e-Jurnal Sariputra*, 3(1), 71-76.  
<http://jurnal.unsrittomohon.ac.id/index.php?journal=ejournal&page=article&op=view&path%5B%5D=150>
- Susita, D., Muslimah, W., & Wasmodo, A. A. (2017). The Influence of Work Dicipline and Work Environment on Organizational Commitment Employee of SBU Energy at PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) North Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 8(2), 275-297.  
<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/3861>
- Sutrisnoputri, A. L., Suryawati, C., & Fatmasari, E. Y. (2018). Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 1-8.  
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/19814>
- Winarsunu, T. (2015). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.