

DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3>

Received: 3 Februari 2024, Revised: 26 Februari 2024, Publish: 27 Februari 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Determinasi Produktivitas Kerja Melalui Motivasi : Analisis Lingkungan Kerja, Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Tenaga Kesehatan RS. Satria Medika Bekasi

Denai Alqawi¹, Hapzi Ali², Achmad Fauzi³

¹ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, denaiputra93@gmail.com

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, hapzi@dsn.ubharajaya.ac.id

³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, muktiamini@ecampus.ut.ac.id

Corresponding Author: denaiputra93@gmail.com

Abstract: *The aim of this research is to determine the significant influence of the work environment, discipline, safety and health (K3) on productivity through motivation as an intervening variable. Saturated sample methodology where the population used as subjects in the research is all hospital medical personnel. Satria Medika with 120 respondents. Smart PLS 3.2 statistical test with results; 1) The work environment has a positive and significant effect on motivation with a p-value of 0.000. 2) The work environment has a positive and significant effect on productivity with a p-value of 0.000. 3) Discipline has a positive and significant effect on motivation with a p-value of 0.000. 4) Discipline has no positive and significant effect on productivity with a p-value of 0.099. 5) Occupational Health and Safety has a positive and significant effect on Motivation with a p-Value of 0.000. 6) Occupational Health and Safety has a positive and significant effect on Productivity with a p-Value of 0.000. 7) Motivation has a positive and significant effect on Productivity with a p-Value of 0.000. Meanwhile, the indirect hypothesis 8) Work Environment on Productivity through the mediation of Motivation gets a P-Value of 0.014. 9) Discipline towards Productivity through Motivation mediation gets a P-Value of 0.011. 10) Occupational Health Safety on Productivity through Motivation mediation to get a P-Value of 0.012.*

Keyword: *Work Environment, Discipline, Occupational Health Safety (K3), Motivation, Productivity.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh signifikansi dari Lingkungan kerja, Disiplin, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas melalui motivasi sebagai variabel intervening. Metodologi sample jenuh dimana populasi yang dijadikan subjek dalam penelitian adalah semua tenaga medis RS. Satria medika dengan jumlah 120 responden. Uji statistik Smart PLS 3.2 dengan hasil; 1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan nilai p-Value 0.000. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dengan nilai p-Value 0.000. 3) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dengan nilai p-Value 0.000. 4) Disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dengan nilai p-Value 0.099. 5) Keselamatan

Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dengan p-Value 0.000. 6) Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dengan p-Value 0.000. 7) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dengan p-Value 0.000 Adapun hipotesa tidak langsung 8) Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas melalui mediasi Motivasi mendapatkan *P-Value* sebesar 0.014. 9) Disiplin terhadap Produktivitas melalui mediasi Motivasi mendapatkan *P-Value* sebesar 0.011. 10) Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas melalui mediasi Motivasi mendapatkan *P-Value* sebesar 0.012.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi, Produktivitas.

PENDAHULUAN

Salah satu perusahaan pelayanan kesehatan yang beroperasi di Kota Bekasi adalah Rumah Sakit Umum Satria Medika. Rumah Sakit Umum Satria Medika memiliki visi utama, yaitu "Menjadi rumah sakit yang mengedepankan pelayanan kesehatan bermutu bagi masyarakat Bekasi." Misi mereka mencakup fokus pada "Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas, pelayanan yang memberi prioritas pada keamanan pasien dan kepuasan pelanggan." Mereka juga memiliki motto yang menyatakan, "Sahabat Anda Menuju Sehat (*Your Partner To Be Healthy*). (Sawitri et al., 2019), (Masydzulhak et al., 2020)

Kualitas hasil pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Satria Medika sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus meningkatkan produktivitas kerja guna memastikan kelangsungan organisasi dan perkembangan individu. Dalam konteks ini, peningkatan efisiensi kerja para tenaga medis merupakan kunci untuk memberikan dukungan yang sesuai guna meningkatkan kepercayaan pasien. (Harismasakti & Suparna, 2022)

Masalah produktivitas tenaga kerja sangat relevan dengan pencapaian tujuan perusahaan, terutama ketika dilihat dari jumlah kunjungan pasien rawat jalan dan rawat inap. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama yang digunakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun, perusahaan menghadapi kendala dalam mencapai produktivitas tenaga kerja yang diinginkan. Produktivitas adalah parameter yang digunakan untuk mengukur keefektifitasan suatu pekerjaan. Perbandingan (rasio) antara hasil produksi (output) dengan semua masukan yang ada. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan sebenarnya. Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara output dan input, masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk mental. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Kerja yang bermalasan ataupun korupsi jam kerja adalah faktor yang menghambat kemajuan yang dicapai. Sebaliknya, kerja yang efektif menurut jumlah jam kerja yang seharusnya serta kerja yang sesuai dengan uraian kerja masing-masing pekerja, akan dapat menunjang kemajuan serta mendorong kelancaran usaha baik secara individu maupun secara menyeluruh. (Atifudin et al., 2020), (Mandani, 2020)

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis hubungan kausal atau sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Teknik dan pengujian data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dan aplikasi SmartPLS 3.2. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 120 responden. Pengumpulan data dalam studi ini dalam bentuk kuesioner. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X1),

Disiplin (X2), dan Keselamatan Kesehatan Kerja (X3), dengan Produktivitas (Y2) sebagai variabel terikat, serta Motivasi (Y1) sebagai variabel *intervening*.

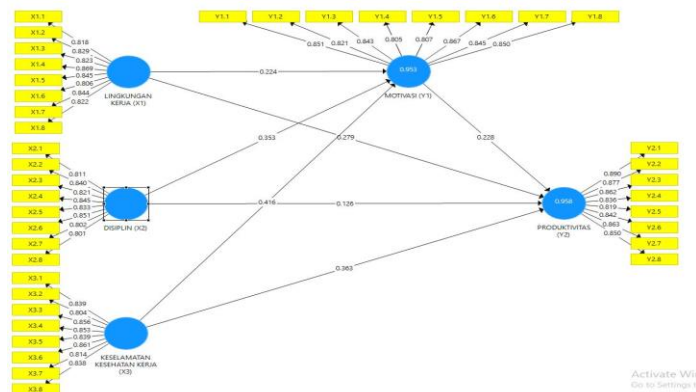
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskripsi Data Karakteristik Responden

Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner secara *online* dalam bentuk *google form* yang dikirimkan kepada 120 responden. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 55 responden atau sebesar 45,8% dari keseluruhan responden. Jenis kelamin perempuan sebanyak 65 responden atau sebesar 54,2%. Responden berdasarkan usia terdiri dari 20-40 Tahun yang dimana usia produktif terjadi pada usia tersebut. Pada usia 30 tahun terdapat jumlah responden terbanyak yaitu dengan jumlah 20 responden atau sebesar 16,7% dan usia 28 tahun dengan jumlah 12 responden atau sebesar 10%. Sedangkan responden paling kecil terdapat pada usisa 36 tahun sebanyak 1 responden atau 0,8% dan usia 38 tahun dengan jumlah 1 responden atau sebanyak 1%. Responden berdasarkan lama bekerja terdiri dari < 1 Tahun yaitu sebanyak 18 responden atau sebesar 15% dari keseluruhan responden. Lama bekerja 1-5 Tahun sebanyak 50 responden atau sebesar 41,7% dari keseluruhan responden. Lama bekerja >5 Tahun sebanyak 52 responden atau sebesar 43,3% dari keseluruhan responden. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini sudah bekerja selama 1 – 5 tahun.

Convergent Validity

Convergent validity merupakan pengujian validitas konstruk. Suatu indikator dikatakan mempunyai validitas yang baik jika memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,7. Sedangkan *loading factor* 0,6 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan nilai *loading factor* secara detail pada model.



Gambar 1. Loading Factor

Tabel 1. Loading Factor

Konstruk	Loading Factor	R Kritis	Kriteria (Loading Factor > 0,7)
X1.1	0,818	0,7	Valid
X1.2	0,829	0,7	Valid
X1.3	0,823	0,7	Valid
X1.4	0,869	0,7	Valid
X1.5	0,845	0,7	Valid
X1.6	0,806	0,7	Valid
X1.7	0,844	0,7	Valid
X1.8	0,822	0,7	Valid
X2.1	0,811	0,7	Valid
X2.2	0,840	0,7	Valid
X2.3	0,821	0,7	Valid

Konstruk	Loading Factor	R Kritis	Kriteria (Loading Factor > 0,7)
X2.4	0,845	0,7	Valid
X2.5	0,833	0,7	Valid
X2.6	0,851	0,7	Valid
X2.7	0,802	0,7	Valid
X2.8	0,801	0,7	Valid
X3.1	0,839	0,7	Valid
X3.2	0,804	0,7	Valid
X3.3	0,856	0,7	Valid
X3.4	0,853	0,7	Valid
X3.5	0,839	0,7	Valid
X3.6	0,861	0,7	Valid
X3.7	0,814	0,7	Valid
X3.8	0,838	0,7	Valid
Y1.1	0,851	0,7	Valid
Y1.2	0,821	0,7	Valid
Y1.3	0,843	0,7	Valid
Y1.4	0,805	0,7	Valid
Y1.5	0,807	0,7	Valid
Y1.6	0,867	0,7	Valid
Y1.7	0,845	0,7	Valid
Y1.8	0,850	0,7	Valid
Y2.1	0,890	0,7	Valid
Y2.2	0,877	0,7	Valid
Y2.3	0,862	0,7	Valid
Y2.4	0,836	0,7	Valid
Y2.5	0,819	0,7	Valid
Y2.6	0,842	0,7	Valid
Y2.7	0,863	0,7	Valid
Y2.8	0,850	0,7	Valid

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted

Laten	Average Variance Extracted (AVE)	R kritis	Kriteria (AVE > 0.5)
Lingkungan Kerja (X1)	0,682	0,5	Valid
Disiplin (X2)	0,703	0,5	Valid
Keselamatan Kesehatan Kerja (X3)	0,693	0,5	Valid
Motivasi (Y1)	0,699	0,5	Valid
Produktivitas (Y2)	0,731	0,5	Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh *loading factor* bernilai lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan setiap konstruk dalam penelitian memiliki validitas yang baik. Selanjutnya akan dilakukan pengujian *average variance extracted* (AVE) untuk lebih memperkuat hasil dari *convergent validity* dengan kriteria apabila nilai AVE ≥ 0.5 , maka konstruk yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

Uji Reliability

Tabel 3. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel Laten	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Lingkungan Kerja (X1)	0.933	0.945
Disiplin (X2)	0.937	0.947
Keselamatan Kesehatan Kerja (X3)	0.939	0.950
Motivasi (Y1)	0.938	0.949
Produktivitas (Y2)	0.947	0.956

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa seluruh konstruk laten memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,7, hal tersebut mengindikasikan bahwa konstruk laten memiliki *reliability* yang baik. Selain itu pada nilai *composite reliability* seluruh konstruk laten memiliki nilai yang lebih besar dari 0,70. Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang diperoleh, menunjukkan bahwa model memiliki reliabilitas yang baik.

Uji R Square

Tabel 4. Uji S Square

	R Square	Hubungan
Motivasi (Y1)	0,953	Kuat
Produktivitas (Y2)	0,958	Kuat

Dari hasil Tabel 4 dapat dilihat R-Square untuk variabel Motivasi (Y1) sebesar 0,953 dan Produktivitas (Y2) sebesar 0,958 . Nilai yang diperoleh menjelaskan bahwa tingkat motivasi dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam penelitian ini sebesar 95,3% sedangkan sisanya sebesar 4,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Nilai R Square untuk Produktivitas diperoleh nilai 0.958, nilai yang diperoleh menjelaskan bahwa tingkat produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam penelitian ini sebesar 95,8% sedangkan sisanya sebesar 4,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

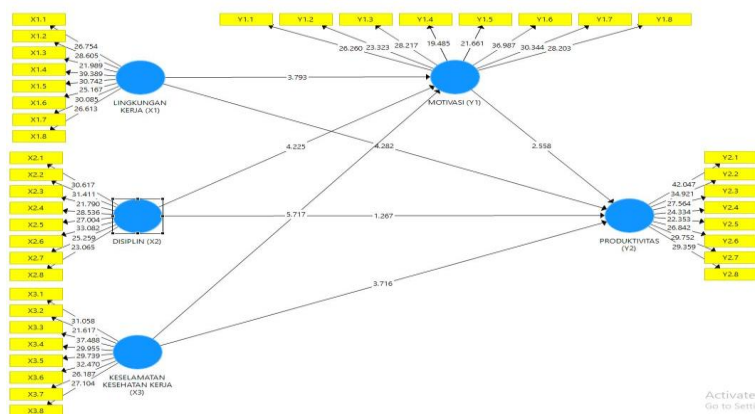
Uji f Square

Melihat nilai *f Square*. Nilai *f Square* sebesar 0.02 menunjukkan rating kecil, Effect Size 0.15 menunjukkan rating menengah dan Effect Size 0.35 menunjukkan rating besar. Berdasarkan hasil pengujian dengan SmartPLS 3.2, diperoleh hasil F Square sebagai berikut :

Tabel 5. Uji f Square

	Disiplin (X2)	Keselamatan Kesehatan Kerja (X3)	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi (Y1)	Produktivitas (Y2)
Motivasi (Y1)					0.059
Produktivitas (Y2)					
Lingkungan Kerja (X1)				0.088	0,142
Disiplin (X2)				0,17	0.021
Keselamatan Kesehatan Kerja (X3)				0,281	0,190

Uji Hipotesis (Bootstrapping)



Gambar 2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai path coefficient, t-value, dan p-value.

Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Uji signifikan / tidak signifikan variabel *direct effect* :

1. Jika taraf signifikansi dengan nilai *p-value* < 5% (0.05), maka hipotesisnya berpengaruh positif dan signifikan.
2. Jika taraf signifikansi dengan nilai *p-value* > 5% (0.05), maka hipotesisnya tidak berpengaruh positif dan signifikan.

Tabel 6. Uji Hipotesis Langsung

Hipotesis	Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
H1	Lingkungan Kerja (X1) -> Motivasi (Y1)	0,155556	3.638	0.000	Berpengaruh
H2	Lingkungan Kerja (X1) -> Produktivitas (Y2)	0,19375	4.542	0.000	Berpengaruh
H3	Disiplin (X2) -> Motivasi (Y1)	0,245139	4.187	0.000	Berpengaruh
H4	Disiplin (X2) -> Produktivitas (Y2)	0,0875	1.290	0.099	TidakBerpengaruh
H5	Keselamatan Kesehatan Kerja (X3) -> Motivasi (Y1)	0,288889	5.737	0.000	Berpengaruh
H6	Keselamatan Kesehatan Kerja (X3) -> Produktivitas (Y2)	0,252083	3.608	0.000	Berpengaruh
H7	Motivasi (Y1) -> Produktivitas (Y2)	0,158333	2.672	0.004	Berpengaruh

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian hipotesis bisa di deskripsikan seperti berikut:

- H1 : Lingkungan kerja terhadap Motivasi mendapatkan *P-Value* sebesar 0.000 nilai tersebut memenuhi syarat *P-Value* < 0.05. Hal ini mengartikan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.
- H2 : Lingkungan kerja terhadap Produktivitas mendapatkan *P-Value* sebesar 0.000 nilai tersebut memenuhi syarat *P-Value* < 0.05. Hal ini mengartikan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas.
- H3 : Disiplin terhadap Motivasi mendapatkan *P-Value* sebesar 0.000 nilai tersebut memenuhi syarat *P-Value* < 0.05. Hal ini mengartikan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.
- H4 : Disiplin terhadap Produktivitas mendapatkan *P-Value* sebesar 0.099 nilai tersebut tidak memenuhi syarat *P-Value* < 0.05. Hal ini mengartikan Disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas.
- H5 : Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi mendapatkan *P-Value* sebesar 0.000 nilai tersebut memenuhi syarat *P-Value* < 0.05. Hal ini mengartikan Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.
- H6 : Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas mendapatkan *P-Value* sebesar 0.000 nilai tersebut memenuhi syarat *P-Value* < 0.05. Hal ini mengartikan Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas.
- H7 : Motivasi terhadap Produktivitas mendapatkan *P-Value* sebesar 0.004 nilai tersebut memenuhi syarat *P-Value* < 0.05. Hal ini mengartikan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas.

Uji Hipotesis Tidak Langsung

Tabel 7. Uji Hipotesis Tidak Langsung

Hipotesis	Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
H8	Lingkungan Kerja (X1) -> Motivasi (Y1) -> Produktivitas (Y2)	0.051	2.208	0.014	Memediasi
H9	Disiplin (X2) -> Motivasi (Y1) > Produktivitas (Y2)	0.080	2.296	0.011	Memediasi
H10	Keselamatan Kesehatan Kerja (X3) -> Motivasi (Y1)-> Produktivitas (Y2)	0.095	2.252	0.012	Memediasi

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian hipotesis bisa di deskripsikan seperti berikut:

- H8 : Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas melalui mediasi Motivasi mendapatkan *P-Value* sebesar 0.014 nilai tersebut memenuhi syarat $P\text{-Value} < 0.05$. Hal ini mengartikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas secara tidak langsung atau melalui variabel mediasi.
- H9 : Disiplin terhadap Produktivitas melalui mediasi Motivasi mendapatkan *P-Value* sebesar 0.011 nilai tersebut memenuhi syarat $P\text{-Value} < 0.05$. Hal ini mengartikan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas secara tidak langsung atau melalui variabel mediasi.
- H10: Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas melalui mediasi Motivasi mendapatkan *P-Value* sebesar 0.012 nilai tersebut memenuhi syarat $P\text{-Value} < 0.05$. Hal ini mengartikan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas secara tidak langsung atau melalui variabel mediasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Motivasi (Y1)

Hasil *P-Value* yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan signifikansi statistik yang kuat, karena nilai *P-Value* yang < 0.05 umumnya dianggap signifikan. Lingkungan kerja yang mendukung dan positif dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan. Dengan adanya nilai *P-Value* yang rendah, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja di RS. Satria Medika dengan tingkat motivasi karyawan dibuktikan seperti keterlibatan dan dukungan atasan atau pemimpin dengan karyawan, hubungan antar karyawan yang positif sehingga tercipta lingkungan yang nyaman dan aman.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas (Y2)

Hasil penelitian yang menunjukkan *P-Value* menarik perhatian. *P-Value* yang < 0.05 menandakan adanya hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. *P-Value* yang rendah dapat diartikan bahwa temuan ini tidak terjadi secara kebetulan dan dapat diandalkan secara statistik. Oleh karena itu, temuan ini memberikan dasar yang kuat untuk menyatakan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan di RS. Satria Medika seperti kondisi fisik ruangan bersih, dukungan manajemen dalam memberi arahan, kolaborasi antar tim yang baik, dan kejelasan tugas yang diberikan oleh atasan.

Pengaruh Disiplin (X2) Terhadap Motivasi (Y1)

Hasil P-Value menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan di RS. Satria Medika adalah signifikan secara statistik. Nilai P-Value yang kurang dari 0.05 memberikan indikasi bahwa temuan ini bukanlah kebetulan semata, melainkan mencerminkan hubungan yang dapat diandalkan. Dengan kata lain, disiplin kerja karyawan di RS. Satria Medika memainkan peran penting dalam membentuk tingkat motivasi karyawan dibuktikan dalam hal atau konteks ketepatan waktu, ketelitian dalam tugas-tugas medis, manajemen waktu yang efektif dan kepatuhan terhadap protokol keamanan pasien.

Pengaruh Disiplin (X2) Terhadap Produktivitas (Y2)

Hasil P-Value yang diperoleh tidak memenuhi syarat $P\text{-Value} < 0.05$. Temuan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dapat menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang memengaruhi produktivitas karyawan di RS. Satria Medika. Mungkin ada aspek-aspek seperti motivasi intrinsik, dukungan manajemen, atau kesejahteraan karyawan yang berperan penting. Meskipun temuan saat ini tidak mendukung pengaruh positif yang signifikan, manajemen RS. Satria Medika dapat menggunakan hasil ini sebagai dasar untuk merinci strategi pengembangan. Ini bisa mencakup perbaikan dalam sistem pengawasan, pembinaan disiplin positif, atau penciptaan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Mengingat hasil yang diperoleh, keterlibatan karyawan dalam proses perubahan dan peningkatan dapat menjadi kunci.

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (X3) Terhadap Motivasi (Y1)

Hasil P-Value yang memenuhi syarat $P\text{-Value} < 0.05$. Temuan ini memberikan dasar kuat untuk menyimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di rumah sakit tersebut. Karyawan merasa diperhatikan dalam aspek keselamatan dan kesehatan oleh manajemen dan mereka cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi. Ini dapat berdampak positif pada kinerja individu, tingkat kehadiran, dan keseluruhan iklim kerja di RS. Satria Medika.

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (X3) Terhadap Produktivitas (Y2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara keselamatan kesehatan kerja dan produktivitas kerja di RS. Satria Medika. P-Value menunjukkan bahwa nilai ini jauh di bawah batas signifikansi < 0.05 . Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel keselamatan kesehatan kerja dan produktivitas kerja karyawan di RS. Satria Medika. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, rumah sakit dapat mengurangi biaya perawatan kesehatan karyawan, meningkatkan retensi tenaga kerja, dan meningkatkan reputasi sebagai tempat kerja yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Motivasi (Y1) Terhadap Produktivitas (Y2)

Analisis statistik menghasilkan nilai signifikan karena memenuhi syarat $P\text{-Value} < 0.05$. P-Value yang rendah menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan di RS. Satria Medika memiliki tingkat signifikansi yang tinggi, menegaskan bahwa variabel motivasi memang memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di RS. Satria Medika diperkuat dengan temuan seperti lingkungan kerja yang kondusif, adanya dukungan dari rekan kerja dan atasan, suasana kerja yang positif, program kesejahteraan karyawan dapat membangkitkan semangat karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik karyawan.

Lingkungan Kerja (X1) terhadap Produktivitas (Y2) melalui mediasi Motivasi (Y1)

Analisis statistik menunjukkan P-Value, memenuhi syarat $P\text{-Value} < 0.05$, yang menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja, motivasi, dan produktivitas memiliki tingkat signifikansi yang cukup tinggi. Dengan kata lain, lingkungan kerja di RS. Satria Medika berdampak secara langsung terhadap produktivitas, dan motivasi karyawan berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Dukungan sosial mencakup hubungan positif antara rekan kerja dan antara atasan dan bawahan, serta perasaan keterlibatan dalam keputusan-keputusan organisasi.

Disiplin (X1) terhadap Produktivitas (Y2) melalui mediasi Motivasi (Y1)

Analisis statistik menunjukkan P-Value yang memenuhi syarat $P\text{-Value} < 0.05$, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan di rumah sakit tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa motivasi karyawan memediasi hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya memiliki dampak langsung pada produktivitas, tetapi juga melalui peningkatan motivasi karyawan. Disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan terorganisir. Karyawan yang menjalankan tugasnya dengan disiplin biasanya dapat merencanakan waktu mereka secara efisien, menghindari kelalaian, dan memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Keselamatan Kesehatan Kerja (X3) terhadap Produktivitas (Y2) melalui mediasi Motivasi (Y1)

Analisis statistik menunjukkan P-Value yang memenuhi syarat $P\text{-Value} < 0.05$, mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara K3, motivasi, dan produktivitas karyawan di rumah sakit tersebut. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) di RS. Satria Medika melibatkan langkah-langkah untuk melindungi kesehatan dan keselamatan karyawan dalam lingkungan kerja. Ini mencakup kebijakan dan prosedur untuk mencegah kecelakaan, penggunaan alat pelindung diri, pelatihan keselamatan, dan pemantauan kondisi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Motivasi karyawan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara K3 dan produktivitas. Karyawan yang merasa aman dan sehat di lingkungan kerja cenderung memiliki motivasi yang tinggi. Faktor ini dapat mencakup motivasi intrinsik, seperti rasa kepuasan dan pencapaian pribadi, serta motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan atau pemberian insentif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi di RS. Satria Medika merupakan aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dari hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat motivasi para karyawan di rumah sakit dan dibuktikan dalam hal keterlibatan dan dukungan atasan atau pemimpin dengan karyawan, hubungan antar karyawan yang positif.
2. Lingkungan kerja di rumah sakit memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan produktivitas karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di rumah sakit dan dibuktikan dalam hal kondisi fisik ruangan bersih dan

- nyaman, dukungan manajemen dalam memberi arahan, kolaborasi antar tim yang baik, dan kejelasan tugas yang diberikan oleh atasan.
3. Memahami hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan di RS. Satria Medika. Dari hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di rumah sakit dan dibuktikan dalam hal ketepatan waktu, ketelitian dalam tugas-tugas medis, manajemen waktu yang efektif dan kepatuhan terhadap protokol keamanan pasien.
 4. Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di RS. Satria Medika memberikan wawasan yang berharga. Meskipun P-Value yang diperoleh tidak memenuhi syarat, evaluasi temuan ini tetap memberikan kontribusi untuk pemahaman lebih lanjut tentang hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas. Meskipun temuan saat ini tidak mendukung pengaruh positif yang signifikan, manajemen RS. Satria Medika dapat menggunakan hasil ini sebagai dasar untuk merinci strategi pengembangan.
 5. Penelitian mengenai pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap motivasi karyawan di RS. Satria Medika memberikan hasil yang signifikan, dengan P-Value yang memenuhi syarat P-Value dan dibuktikan dalam hal diperhatikannya dalam aspek keselamatan dan kesehatan oleh manajemen melalui pelatihan dan prosedur yang ditetapkan.
 6. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di RS. Satria Medika. Dengan hasil statistik mendapatkan *P-Value* memenuhi syarat mengartikan Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas di RS. Satria Medika dibuktikan dalam hal kebijakan keselamatan kesehatan kerja yang baik, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
 7. Motivasi terhadap Produktivitas mendapatkan P-Value memenuhi syarat. Hal ini mengartikan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dan diperkuat dengan temuan seperti lingkungan kerja yang kondusif, adanya dukungan dari rekan kerja dan atasan, suasana kerja yang positif, program kesejahteraan karyawan dapat membangkitkan semangat karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik karyawan.
 8. Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas melalui mediasi Motivasi mendapatkan P-Value memenuhi syarat. Hal ini mengartikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas secara tidak langsung atau melalui variabel mediasi. Lingkungan kerja yang baik mencakup berbagai aspek, seperti keamanan fisik, dukungan sosial, dan kejelasan aturan. Melalui mediasi motivasi, lingkungan kerja yang kondusif dapat memicu peningkatan produktivitas.
 9. Disiplin terhadap Produktivitas melalui mediasi Motivasi mendapatkan P-Value memenuhi syarat. Hal ini mengartikan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas secara tidak langsung atau melalui variabel mediasi. Di RS. Satria Medika melibatkan ketaatan terhadap protokol medis, kehadiran yang konsisten, dan pematuhan terhadap prosedur operasional standar. Karyawan yang menjalankan tugasnya dengan disiplin biasanya dapat merencanakan waktu mereka secara efisien, menghindari kelalaian, dan memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
 10. Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas melalui mediasi Motivasi mendapatkan P-Value yang memenuhi. Hal ini mengartikan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas secara tidak langsung atau melalui variabel mediasi. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) di RS. Satria Medika melibatkan langkah-langkah untuk melindungi kesehatan dan keselamatan karyawan dalam lingkungan kerja. Ini mencakup kebijakan dan prosedur untuk mencegah kecelakaan, penggunaan alat pelindung diri, pelatihan keselamatan, dan pemantauan kondisi kerja.

REFERENSI

- Abdelwahed, N. A. A., & Doghan, M. A. A. (2023). Developing Employee Productivity and Performance through Work Engagement and Organizational Factors in an Educational Society. *Societies*, 13(3). <https://doi.org/10.3390/soc13030065>
- Ali, H., Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyennie. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JMPIS Jurnal Managemenn Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, Vol. 4(No. 2), 656–570.
- Ali, H., & Prayetno, S. (2020). The influence of work motivation, entrepreneurship knowledge and advocate independence on advocate performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Ali, H., Rivai, A., & Suharto. (2021). Organizational performance analysis: Loyalty predictors are mediated by work motivation at urban village in Bekasi City. *International Journal of Economic Research*.
- Ali, H., Wahono, S., & Penulis, K. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Komunikasi, Technology Acceptance dan Pengambilan Keputusan (Literature Review Executive Support Sistem For Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 614–621. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Ali, H., Wicaksono, M., & Syarif, F. (2022). Review Msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1189–1205. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1365>
- Ali, H., Yacob, S., Sucherly, Sari, D., & Mulyana, A. (2020). An Optimising strategy for minimarket modern retail business performance in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Anizar. (2019). *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Apriyansyah, H., Manurung, A. H., & Rony, Z. T. (2024). The Influence of Internal Factors and Chief-Employee Relationships on The Performance of Civil Servants in Information Technology Moderation. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 21, 143–152. <https://doi.org/10.37394/23207.2024.21.13>
- Araffat, M. Y., Ali, H., Bangsawan, M. I., Diarti, D. K., & Budiono, A. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 758–767. <http://ijmmu.comhttp//dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2187>
- Arya Pering, I. M. A. (2020). Kajian Analisis Jalur Dengan Structural Equation Modeling (Sem) Smart-Pls 3.0. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 28–48. <https://doi.org/10.47532/jis.v3i2.177>
- Asnah, Febrianti Eka, Sabri, Antoni, & Nasfi. (2021). INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS) Organizational Culture and Motivation Toward Job Satisfaction of Bank “XYZ” Employees. *International Journal Of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 03, 93–105.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.

- Atifudin, A., Martono, & Rochadi, M. T. (2020). Analisis Produktivitas Dan Efektivitas Tenaga Kerja Instalasi Pemeliharaan Fasilitas Non Medis RSUD Dr. Moewardi, Surakarta. *Wahana Teknik Sipil ...*
- Aulia, B. P., Sucipto, I., & Gunawan, A. (2021). Influence Of Organizational Culture, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(2), 191–206. <https://doi.org/10.33062/mjb.v6i2.464>
- Azwar, A. (2021). Pengantar Ilmu Kesehatan Lingkungan. *Ilmu Kesehatan Lingkungan*.
- Brison, M., & LeTallec, Y. (2021). Transforming cold chain performance and management in lower-income countries. *Management*, 35(17), 2107–2109. <https://doi.org/10.1016/j.vaccine.2016.11.067>
- Dinisari Hafat, S. E., & Hapzi Ali. (2022). Literature Review Determination of Work Quality and Work Productivity: Analysis of Commitment and Work Culture. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(5), 877–887. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i5.1227>
- Dwi Permadi, O., & Budi Helpiastuti, S. (2022). Implementasi Keputusan Direktur Rumah Sakit Daerah dr. Soebandi Jember No. 800/91. SK/610/2009 tentang Kebijakan Keselamatan Kerja, Kebakaran dan Kewaspadaan Bencana (K3) Rumah Sakit Daerah dr. Soebandi Jember (Studi Kasus Pada Aspek Pelayanan Kesehatan K. *Jurnal Kesehatan*, 1–6.
- Edalsyah, M. T. F. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja (PT Provokes Indonesia). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 10(9), 1689–1699.
- Elmi, F., Setyadi, A., Regiana, L., & Ali, H. (2016). Effect of leadership style, organizational culture and emotional intelligence to learning organization: On the Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, Ministry of Law and Human Rights. *International Journal of Economic Research*.
- Faeni, D. P., Siregar, M., & Sawitri, N. (2023). *The Influence of Motivation , Work Discipline , Leadership and Information Technology on The Performance of Educators at The Yayasan Santa Lusía VirginiBekasi*. 2023(5), 399–404. <https://ij.lafadzpublishing.com/index.php/IJEMA/article/view/70/66>
- Faeni, D. P., Widiyati, S., & Dwi Widyati, A. F. (2022). Determinasi Produktivitas Kerja: Flexible Working Space, Transformational Leadership dan Organizational Culture. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 589–597. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.440>
- Fauzi, A., Ali, H., & Harsono. (2023). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru dan Motivasi Kerja dari Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Sekolah Disalah Satu SMP Jakarta Pusat. *Jemsi: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), h. 723.
- Fauzi, A., Harsono, & Ali, H. (2023). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru dan Motivasi Kerja dari Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Sekolah Disalah Satu SMP Jakarta Pusat. *Jemsi: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), h. 723. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4>
- Fauzi, A., Pratiwi, P. D., Gumelar, P. P., Ramdhani, R., Sasono, A., & Asmoroningtyas, T. (2023). Program BPJS Ketenagakerjaan dalam Menjamin Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (Literature Review). *Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 768–777. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6>
- Harsono, Ali, H., & Fauzi, A. (2023). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru dan Motivasi Kerja dari Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Sekolah Disalah Satu SMP Jakarta Pusat. *Jemsi: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), h. 723. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4>

- Hasibuan, M. S. P. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*, 41–42, 67–69.
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2022). Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26–38. <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/16>
- Ivana, A., Widjasena, B., & Jayanti, S. (2022). Analisa Komitmen Manajemen Rumah Sakit (RS) Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada RS Prima Medika Pernalang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 2(1), 35–41. <https://doi.org/10.14710/jkm.v2i1.6372>
- Jamil, M. (2019). *Pengaruh Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Kampar*.
- Kabakus, A. T., & Kara, R. (2019). A performance evaluation of in-memory databases. *Journal of King Saud University - Computer and Information Sciences*, 29(4), 520–525. <https://doi.org/10.1016/j.jksuci.2016.06.007>
- Kalaw, A. D. (2019). Handbook on Productivity. In *Handbook on Productivity*. <https://doi.org/10.61145/ztk6005>
- Kaligis, R. S. V., Sompie, B. F., Tjakra, J., & Walangitan, D. R. O. (2021). Pengaruh Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja. *Sipil Statik*, 1(3), 219–225.
- Kim, K., Kim, H., Choi, D., Lee, H., Kim, I., & Choi, W. (2022). Occupational Safety and Health Education Experience and Prevention Service Needs among South Korean Farmers: A National Survey. *Journal of Agromedicine*, 27(1), 64–74. <https://doi.org/10.1080/1059924X.2021.1879700>
- Koesmono, H. T. (2020). The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in Eas. *Educational Research International*, 3(4), 25–39.
- Kuncorowati, H., & Putra Herliansyah, A. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Grhasia Propinsi DIY. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 6(3), 206–215.
- Kwong-Kay, K. (2019). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24(1), 1–32.
- Manurung, A. (2023). Regression and Extension Cross-Section and Time Series Data. In L. Sangapan (Ed.), *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue Mi). PT Adler Manurung Press.
- Manurung, A., Tjahjana, D., Pangaribuan, C., & Tambunan, M. (2021). Metode Riset Akutansi, Investasi Keuangan dan Manajemen. In P. Simorangkir (Ed.), *Jurnal manajemen*. PT Adler Manurung Press.
- Nitisemito. (2019). Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1, 1–20.
- Pranitasari, D., & Kusumawardani, C. R. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Media Manajemen Jasa*, 9(1), 49–69. doi: <https://doi.org/10.52447/mmj.v9i1.4970>
- Prestawan, A. (2019). *Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta*.

- Purba, J. H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(3), 27–37.
- Pusparani, M., Amin, S., & Ali, H. (2021). the Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance With Organizational Commitment As an Intervening Variable At the Department of Population Control and Family Planning Sarolangun Regency. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(2), 202–219. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i2.1016>
- Putra, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Ibu Kartini Kisaran. *Journal of Science and Social Research*, 2(August), 153–158.
- Radito, T. A. (2019). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 3(2), 12–25.
- Radito, T. A. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 3(2), 12–25.
- Zahara, T., Hardiansyah, A., & Soehardi, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Ocbc Nisp Bagian Record Management Dan Partnership Operation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(2). <https://doi.org/10.31599/jmu.v1i2.644>
- Zahara, T., Pasaribu, R., & Manurung, A. H. (2022). the Effect of Leadership, Employee Performance, Motivation and Information Technology on Employee Job Satisfaction Moderated By Age of Employees At Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bekasi. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 592–602. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1130>