

HUBUNGAN BEBAN KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS UNIT HIPERBARIK DIRS BHAYANGKARA TINGKAT III MANADO

Heidy David Richard¹, Yanuar Jak², Purwanti Aminingsih³

hwdreileen@gmail.com¹, jakyanuar@gmail.com², purwanti.aminingsih@gmail.com³

Universitas Respati Indonesia

ABSTRAK

Kinerja tenaga kesehatan merupakan faktor kunci dalam menjamin mutu pelayanan rumah sakit, terutama di unit khusus seperti Unit Hiperbarik RS Bhayangkara Tingkat III Manado yang menangani kasus kritis berisiko tinggi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja petugas, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan pendekatan explanatory research dengan desain kuantitatif berbasis survei analitik. Populasi penelitian mencakup seluruh 40 petugas Unit Hiperbarik, dengan teknik total sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert 1–4 yang diuji validitas dan reliabilitasnya ($r\text{-hitung} > 0,361$; Cronbach's Alpha 0,912–0,929). Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen—beban kerja ($B=0,307$; $p=0,003$), kompetensi ($B=0,402$; $p=0,000$), dan disiplin kerja ($B=0,366$; $p=0,002$)—berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas. Secara parsial, kompetensi merupakan faktor dominan yang memiliki pengaruh terbesar terhadap peningkatan mutu kinerja, diikuti disiplin kerja dan beban kerja. Secara simultan, ketiga variabel saling melengkapi dalam membentuk fondasi kinerja optimal. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja petugas hanya dapat dicapai melalui manajemen beban kerja yang proporsional, pengembangan kompetensi profesional, serta penegakan disiplin kerja secara konsisten. Penelitian ini menutup gap riset sebelumnya yang jarang menyoroti pengaruh simultan ketiga faktor tersebut di unit hiperbarik, sekaligus memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia rumah sakit.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Hiperbarik, Kinerja, Kompetensi.

ABSTRACT

Health worker performance is a key factor in ensuring the quality of hospital services, especially in specialised units such as the Hyperbaric Unit at Bhayangkara Hospital Level III Manado, which handles high-risk critical cases. This study aims to analyse the influence of workload, competence, and work discipline on staff performance, both partially and simultaneously. The research method uses an explanatory research approach with a quantitative design based on analytical surveys. The study population includes all 40 staff members of the Hyperbaric Unit, using total sampling technique. The research instrument consists of a 1–4 Likert scale questionnaire, which was tested for validity and reliability ($r\text{-calculated} > 0.361$; Cronbach's Alpha 0.912–0.929). Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS 26.0. The results showed that the three independent variables—workload ($B=0.307$; $p=0.003$), competence ($B=0.402$; $p=0.000$), and work discipline ($B=0.366$; $p=0.002$)—had a positive and significant effect on staff performance. Partially, competence is the dominant factor that has the greatest influence on improving performance quality, followed by work discipline and workload. Simultaneously, these three variables complement each other in forming the foundation for optimal performance. These findings confirm that improving staff performance can only be achieved through proportional workload management, professional competence development, and consistent enforcement of work discipline. This study addresses the gap in previous research, which rarely highlighted the simultaneous influence of these three factors in hyperbaric units, while also contributing theoretically and practically to hospital human resource management.

Keywords: Workload, Work Discipline, Hyperbaric, Performance, Competence.

PENDAHULUAN

Kinerja tenaga kesehatan merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit, terutama di unit khusus seperti Unit Hiperbarik RS Bhayangkara Tingkat III Manado. Unit ini menangani kasus serius, termasuk keracunan karbon monoksida dan luka sulit sembuh, yang menuntut kecepatan, ketelitian, dan konsistensi tenaga kesehatan dalam prosedur klinis (Andrews & Harch, 2024). Kinerja yang rendah di unit ini dapat meningkatkan risiko kesalahan klinis, memperlambat penyembuhan pasien, dan menurunkan mutu layanan secara keseluruhan. Oleh karena itu, evaluasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, termasuk beban kerja, kompetensi, dan disiplin kerja, menjadi hal penting untuk memastikan pelayanan yang aman dan efektif.

Beban kerja merupakan tekanan yang dirasakan individu akibat banyaknya tugas, lamanya jam kerja, serta tingkat kesulitan pekerjaan yang harus diselesaikan (Nugroho, 2021). Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas, sehingga berdampak langsung pada efektivitas pelayanan pasien (Vanchapo, 2020). Di Unit Hiperbarik, petugas harus bekerja dengan prosedur yang kompleks dan lingkungan yang menuntut ketelitian tinggi, sehingga pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi faktor krusial dalam menjaga kualitas kinerja.

Kompetensi tenaga kesehatan mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja efektif dan profesional (Hasibuan, 2020). Kompetensi teknis, komunikasi, dan etika profesional menjadi elemen penting agar prosedur hiperbarik dapat dijalankan dengan aman dan sesuai standar. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi secara signifikan meningkatkan kemampuan tenaga kesehatan dalam mengoptimalkan penggunaan teknologi medis dan prosedur klinis, sehingga berdampak langsung pada kinerja (Fathia & Mulyani, 2022).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kepatuhan tenaga kesehatan terhadap aturan, norma, dan prosedur organisasi (Kusuma & Anwar, 2021). Disiplin yang rendah dapat menyebabkan kesalahan prosedur, koordinasi tim yang buruk, dan potensi risiko keselamatan pasien meningkat. Beberapa penelitian menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas di rumah sakit, termasuk dalam konteks pengawasan, kepatuhan SOP, dan pengelolaan risiko kerja (Habiburrahman & Mulyawan, 202).

Unit Hiperbarik RS Bhayangkara Tingkat III Manado menggunakan hyperbaric chamber yang memerlukan pemahaman teknis tinggi serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2025). Terapi hiperbarik terbukti meningkatkan oksigenasi jaringan, penyembuhan luka, dan fungsi kognitif pasien (Bin-Alamer et al., 2024). Keberhasilan prosedur ini tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kemampuan tenaga kesehatan mengelola beban kerja, mengaplikasikan kompetensi profesional, dan menjaga disiplin kerja.

Berdasarkan telaah literatur, sebagian besar penelitian meneliti pengaruh beban kerja, kompetensi, atau disiplin terhadap kinerja tenaga kesehatan di unit rawat inap atau rawat jalan secara umum (Gunawan & Santosa, 2022). Namun, studi yang meneliti secara spesifik pengaruh ketiga faktor ini secara simultan di Unit Hiperbarik masih terbatas. Selain itu, penelitian di rumah sakit Indonesia, khususnya RS Bhayangkara Tingkat III Manado, relatif sedikit, sehingga belum ada gambaran empiris yang jelas mengenai bagaimana beban kerja, kompetensi, dan disiplin kerja berinteraksi dalam konteks unit yang memiliki risiko klinis tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja petugas Unit Hiperbarik RS Bhayangkara Tingkat III Manado, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan menutup gap riset terkait studi empiris di unit hiperbarik, memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, sekaligus

menjadi acuan praktis bagi rumah sakit dalam meningkatkan kinerja petugas melalui pengelolaan beban kerja yang seimbang, pengembangan kompetensi, dan penegakan disiplin kerja yang efektif (Arikunto, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory research dengan metode kuantitatif berbasis survei analitik, bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara beban kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja petugas Unit Hiperbarik RS Bhayangkara Tingkat III Manado (Sekaran & Bougie, 2023). Lokasi penelitian berada di Unit Hiperbarik RS Bhayangkara Tingkat III Manado, dengan pengumpulan data berlangsung selama Mei–Juli 2025. Pendekatan ini memungkinkan analisis pengaruh variabel individu terhadap kinerja dalam konteks prosedur hiperbarik yang kompleks dan kritis.

Populasi penelitian mencakup seluruh 40 petugas Unit Hiperbarik, dengan penerapan total sampling sehingga seluruh anggota dijadikan sampel (Arikunto, 2019). Variabel bebas meliputi beban kerja, kompetensi, dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja petugas yang diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, ketepatan waktu, dan kualitas pelayanan sesuai standar rumah sakit. Beban kerja mencakup aspek fisik, mental, dan psikososial; kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, serta penguasaan teknis hiperbarik; disiplin kerja menilai kepatuhan terhadap aturan, SOP, dan etika profesi (Nugroho, 2021).

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert 1–4, dan dianalisis melalui tiga tahap: analisis univariat untuk deskripsi sampel serta uji validitas dan reliabilitas (Sekaran & Bougie, 2023), analisis bivariat untuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Ghozali, 2021), serta analisis multivariat menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap kinerja petugas. Hipotesis diuji secara parsial (uji t) dan simultan (uji F), dengan koefisien determinasi (Adjusted R²) menunjukkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian ini menerapkan prinsip etika ilmiah, termasuk persetujuan tertulis responden, anonimitas dan kerahasiaan data, partisipasi sukarela, serta perlindungan hak responden agar tidak mengalami kerugian fisik maupun psikologis. Dengan desain ini, penelitian bertujuan memberikan temuan yang valid dan dapat dijadikan acuan praktis maupun teoritis dalam meningkatkan kinerja petugas Unit Hiperbarik melalui pengelolaan beban kerja, pengembangan kompetensi, dan penegakan disiplin kerja yang efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 40 Petugas Unit Hyperbaric Chumber di RS Bhayangkara TK III Manado dengan tujuan menganalisis pengaruh beban kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja petugas. Analisis dilakukan melalui pendekatan deskriptif dan inferensial menggunakan SPSS 26.0, dimulai dari karakteristik responden, analisis univariat, hingga analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan variabel independen terhadap kinerja.

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Demografis Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	16	40,0
Perempuan	24	60,0

Jabatan

Dokter Spesialis	15	38,0
Dokter Umum	2	5,0
Perawat D3	5	13,0
Perawat Nurse	10	25,0
Administrasi	4	10,0
Teknisi/Operator	4	10,0

Sumber: Data primer diolah (2025)

Interpretasi:

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (60%), sedangkan laki-laki hanya 40%. Hal ini menunjukkan keterlibatan tenaga kesehatan perempuan lebih dominan dalam pelayanan di Unit Hiperbarik.

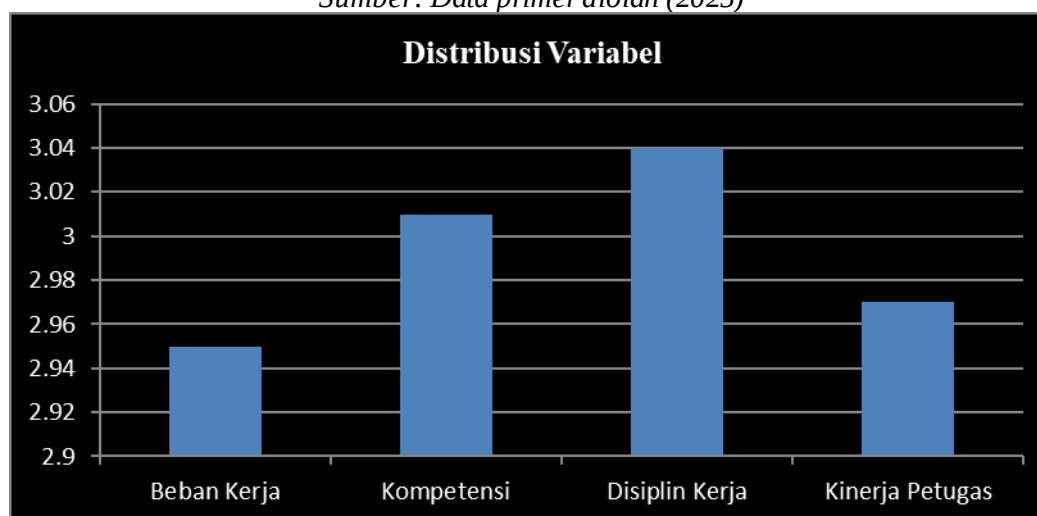
Dari segi jabatan, distribusi terbesar adalah dokter spesialis (38%), diikuti perawat nurse (25%), perawat D3 (13%), serta dokter umum (5%). Selain tenaga medis, terdapat pula staf administrasi (10%) dan teknisi/operator (10%) yang berperan dalam mendukung operasional. Komposisi ini mengindikasikan bahwa pelayanan di Unit Hiperbarik RS Bhayangkara TK III Manado didominasi oleh tenaga medis senior, khususnya dokter spesialis, namun tetap ditopang oleh perawat, tenaga teknis, dan administrasi sehingga mencerminkan tim kerja multidisiplin.

2. Analisis Univariat

Tabel 2. Rata-Rata Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Kategori
Beban Kerja	2,95	Tinggi
Kompetensi	3,01	Tinggi
Disiplin Kerja	3,04	Tinggi
Kinerja Petugas	2,97	Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2025)



Gambar 1. Diagram Distribusi Variabel

Sumber: Data primer diolah (2025)

Interpretasi:

Hasil analisis deskriptif pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata beban kerja sebesar 2,95, kompetensi 3,01, disiplin kerja 3,04, dan kinerja petugas 2,97. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum petugas Unit Hiperbarik RS Bhayangkara TK III Manado memiliki kondisi kerja yang baik, kompetensi memadai, serta tingkat kedisiplinan yang tinggi, yang pada akhirnya tercermin dalam kinerja yang juga tinggi.

Diagram pada Gambar 1 memperkuat hasil tabel dengan menunjukkan distribusi rata-rata variabel secara visual. Tampak bahwa nilai tertinggi terdapat pada disiplin kerja (3,04), diikuti oleh kompetensi (3,01), kemudian kinerja petugas (2,97), dan beban kerja (2,95). Perbedaan nilai antarvariabel relatif kecil, yang berarti ketiga faktor utama (beban kerja, kompetensi, disiplin) secara seimbang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja tinggi.

Secara keseluruhan, temuan ini menggambarkan bahwa kualitas SDM di unit tersebut berada pada level optimal, meskipun beban kerja juga cukup tinggi. Kondisi ini menjadi dasar yang kuat untuk mendukung peningkatan efektivitas layanan hiperbarik di rumah sakit.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	r-tabel ($\alpha=0,05$; $n=40$)	r-hitung (Rentang)	Status Validitas	Cronbach's Alpha	Status Reliabilitas
1. Beban Kerja (X_1)	10	0,361	2. 0,5 23 – 0,812	Valid	3. 0,91 2	Reliabel
4. Kompetensi (X_2)	10	0,361	5. 0,5 41 – 0,839	Valid	6. 0,91 8	Reliabel
7. Disiplin Kerja (X_3)	10	0,361	8. 0,5 57 – 0,864	Valid	9. 0,92 9	Reliabel
10. Kinerja Petugas (Y)	10	0,361	11. 0,4 98 – 0,826	Valid	12. 0,91 5	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2025)

Interpretasi Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Product Moment Pearson untuk mengukur sejauh mana butir pertanyaan pada kuesioner mampu merepresentasikan variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil analisis, semua item pada variabel Beban Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Petugas menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,361). Hal ini berarti seluruh pernyataan dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat untuk menggali data dari responden.

Interpretasi Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai reliabilitas sangat tinggi, dengan kisaran 0,912–0,929, jauh di atas ambang batas minimum 0,60. Hasil ini membuktikan bahwa instrumen penelitian konsisten dan stabil dalam mengukur variabel yang diteliti. Dengan demikian, kuesioner layak digunakan untuk tahap analisis lebih lanjut karena mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya dan tidak mudah berubah meskipun diuji ulang pada kondisi yang serupa.

4. Analisis Multivariat

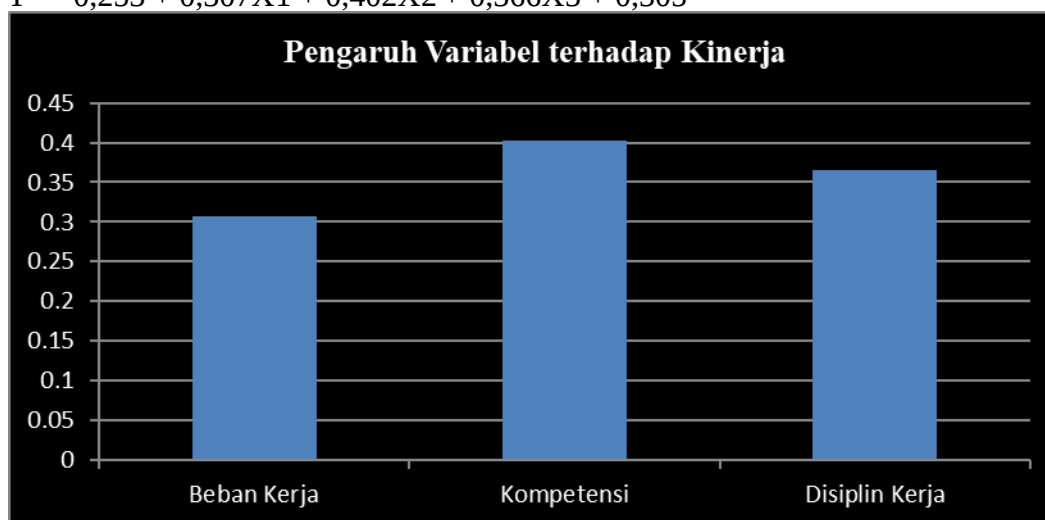
Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

13.	Variabel	14.	B	15.	t	16.	Sig.
17.	Beban Kerja	18.	0,307		3,246		0,003
19.	Kompetensi	20.	0,402		4,173		0,000
21.	Disiplin Kerja	22.	0,366		3,402		0,002

Sumber: Data primer diolah (2025)

Persamaan Regresi:

$$Y = -0,253 + 0,307X_1 + 0,402X_2 + 0,366X_3 + 0,305$$



Gambar 2. Diagram Pengaruh Variabel terhadap Kinerja

Sumber: Data primer diolah (2025)

Interpretasi:

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa beban kerja ($B=0,307$; $p=0,003$), kompetensi ($B=0,402$; $p=0,000$), dan disiplin kerja ($B=0,366$; $p=0,002$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas Unit Hiperbarik. Dari ketiga variabel, kompetensi memiliki pengaruh terbesar dibandingkan beban kerja dan disiplin kerja.

Diagram pada Gambar 2 memperkuat hasil tabel, di mana arah panah dari masing-masing variabel bebas menuju kinerja menunjukkan hubungan positif dengan nilai koefisien regresi (B) sebagaimana tercantum. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan pada ketiga aspek tersebut secara langsung meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, dengan kompetensi sebagai faktor dominan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas Unit Hiperbarik RS Bhayangkara TK III Manado. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja petugas kesehatan tidak dapat dilepaskan dari kondisi kerja yang dialami sehari-hari, termasuk tuntutan beban kerja, kapasitas kompetensi yang dimiliki, dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Persamaan regresi menunjukkan ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi bersama yang konsisten terhadap peningkatan kinerja, dengan kompetensi menjadi faktor dominan.

Beban kerja terbukti signifikan dengan nilai koefisien positif ($B=0,307$; $p=0,003$), yang berarti semakin terkelola beban kerja, semakin baik pula kinerja petugas. Hasil ini sejalan dengan (Nugroho, 2021) yang menyebutkan beban kerja berhubungan erat dengan

produktivitas tenaga kesehatan di fasilitas layanan primer. Namun, penelitian ini juga menegaskan bahwa beban kerja tidak boleh bersifat berlebihan karena dapat menurunkan kualitas pelayanan, sebagaimana ditegaskan oleh (Vanchapo, 2020) bahwa beban kerja yang tidak proporsional berpotensi menimbulkan stres kerja. Dengan demikian, pengaturan jadwal kerja, distribusi tugas, dan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas tenaga kesehatan menjadi aspek penting untuk dijaga oleh manajemen rumah sakit.

Kompetensi menjadi faktor yang paling dominan dalam penelitian ini ($B=0,402$; $p=0,000$). Hal ini selaras dengan teori (Hasibuan, 2020) dan (Mangkunegara, 2022) yang menyebut kompetensi—baik berupa pengetahuan, keterampilan, maupun sikap—merupakan modal utama dalam menentukan kualitas kinerja seseorang. Hasil penelitian ini konsisten dengan (Lestari & Handayani, 2022) yang menekankan bahwa kompetensi tenaga kesehatan sangat menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Bahkan, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1 Tahun 2025 secara eksplisit menegaskan bahwa uji kompetensi bagi tenaga kesehatan adalah prasyarat untuk menjamin standar pelayanan medis. Dengan kata lain, kompetensi yang tinggi bukan hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit.

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($B=0,366$; $p=0,002$). Temuan ini mendukung pendapat (Robbins & Judge, 2017) bahwa disiplin adalah bentuk kepatuhan terhadap aturan dan standar organisasi yang berhubungan langsung dengan kinerja. Penelitian sebelumnya oleh (Ilham & Alfian, 2020) maupun (Iskandar et al., 2024) juga membuktikan bahwa disiplin kerja yang tinggi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja tenaga kesehatan. Dalam konteks rumah sakit, disiplin kerja penting untuk memastikan kepatuhan terhadap prosedur medis, jam kerja, serta keselamatan pasien. Hal ini relevan dengan temuan (Prasetyo, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin tenaga medis mendukung profesionalisme dan kualitas pelayanan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan komprehensif dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di unit hiperbarik. Faktor beban kerja, kompetensi, dan disiplin tidak dapat dipisahkan, melainkan saling melengkapi. Beban kerja yang terkelola baik dapat mencegah stres dan menjaga produktivitas, kompetensi yang tinggi menjamin mutu pelayanan, sedangkan disiplin memastikan standar prosedur medis dijalankan dengan konsisten. Penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia klasik (Hasibuan, 2020) dan didukung oleh penelitian kontemporer pada bidang kesehatan (Fathia & Mulyani, 2022), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja optimal hanya tercapai bila manajemen rumah sakit memberi perhatian seimbang pada ketiga faktor ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja petugas Unit Hiperbarik RS Bhayangkara Tingkat III Manado, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, beban kerja yang terkelola dengan baik mampu meningkatkan produktivitas petugas, kompetensi terbukti menjadi faktor dominan yang paling besar pengaruhnya terhadap mutu kinerja, sementara disiplin kerja memastikan kepatuhan terhadap prosedur dan standar pelayanan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut saling melengkapi dan bersama-sama membentuk fondasi penting dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kualitas pelayanan di unit hiperbarik. Dengan demikian, pencapaian kinerja optimal petugas hanya dapat diwujudkan melalui keseimbangan pengelolaan beban kerja, peningkatan kompetensi, dan penegakan disiplin kerja secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Andrews, S. R., & Harch, P. G. (2024). Systematic review and dosage analysis: Hyperbaric oxygen therapy efficacy in the treatment of posttraumatic stress disorder. *Frontiers in Neurology*, 15, 1360311. <https://doi.org/10.3389/fneur.2024.1360311>.
- Bin-Alamer, O., Abou-Al-Shaar, H., Efrati, S., Hadanny, A., Beckman, R. L., Elamir, M., Sussman, E., & Maroon, J. C. (2024). Hyperbaric oxygen therapy as a neuromodulatory technique: A review of the recent evidence. *Frontiers in Neurology*, 15, 1450134. <https://doi.org/10.3389/fneur.2024.1450134>.
- Fathia, S., & Mulyani, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja petugas rekam medis rawat jalan di RSU Haji Surabaya. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 5(3), 312–321.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, M., & Santosa, N. (2022). Hubungan kinerja petugas pelayanan administrasi rawat jalan dengan kepuasan pasien. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 4(2), 78–85.
- Habiburrahman, & Mulyawan, S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*, 7(2), 430–437.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ilham, F., & Alfian, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 01–13
- Iskandar, I.A.F., Sumardi, B., & Herlina, E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Permata Cirebon. *Indonesia Journal of Economics Management and Accounting*, 1(9), 985–994.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2025). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Bidang Kesehatan*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/313043/permenkes-no-1-tahun-2025>.
- Kusuma, W., & Anwar, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit X Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–1253.
- Lestari, D., & Handayani, R. (2022). Pengaruh kompetensi tenaga kesehatan terhadap mutu pelayanan di rumah sakit. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 10(1), 45–52. <https://doi.org/10.1234/jmpk.v10i1.2022>.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, A. (2021). Hubungan beban kerja dengan produktivitas tenaga kesehatan di fasilitas layanan primer. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(2), 88–95. <https://doi.org/10.1234/jikm.v9i2.2021>.
- Prasetyo, B. (2021). Disiplin kerja tenaga medis dan pengaruhnya terhadap profesionalisme pelayanan. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 7(3), 112–119. <https://doi.org/10.1234/jars.v7i3.2021>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2023). *Research methods for business: A skill-building approach (9th ed.)*. Wiley.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.