Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
6 (1) 2026, Page: 7810-7815

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Jatisampurna

Mellyana[1], Eddy Hermawan Hasudungan Panjaitan[2], Nurwulan Kusuma Devi[3]
[1,2,3] Magister Manajemen, Universitas Mitra Bangsa, Jakarta Selatan
Corresponding Author: Mellyana, Mellyana, e-mail: dmnmahasiswa@gmail.com

Published: Januari, 2026

ABSTRAK

Latar Belakang: Persaingan dalam dunia kesehatan saat ini dirasakan sangat ketat, oleh karena itu rumah sakit diharapkan memiliki kapabilitas yang kuat diberbagai bidang seperti fasilitas, operasional, dan sumber daya manusia serta kualitas pelayanan. Berbagai usaha kesehatan harus bersaing untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas yang dimilikinya agar dapat bertahan dalam menarik pasien untuk memperoleh pelayanan kesehatan. Perkembangan teknologi yang semakin hari semakin maju membuat masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan lebih memilih pelayanan yang praktis dan bermutu, sarana dan prasarana yang lengkap, serta tenaga kerja yang berkualitas dan professional. Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan jumlah 35 karyawan. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda, Jenis data yang saya gunakan yaitu data primer, kuisioner dan likert, dan metode penelitian yang saya gunakan yaitu dengan SPSS Versi 27. Hasil: Penelitian dengan N=35 melalui Uji T menunjukkan bahwa thitung > ttabel atau 7.041 > 2.036 dengan nilai signifikansi <0.001 < 0,05, artinya Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.. Melalui Uji T menunjukkan bahwa thitung > ttabel atau 11.402 > 2.036 dengan nilai signifikansi <0.001 < 0,05, artinya Dispilin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.. Melalui Uji F dengan fhitung > ftabel atau 91.659 > 2.48 dengan tingkat signifikan sebesar < 0.001 < 0,05, artinya bahwa secara simultan ada pengaru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan /Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keywords: motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia kesehatan saat ini dirasakan sangat ketat, oleh karena itu rumah sakit diharapkan memiliki kapabilitas yang kuat diberbagai bidang seperti fasilitas, operasional, dan sumber daya manusia serta kualitas pelayanan. Berbagai usaha kesehatan harus bersaing untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas yang dimilikinya agar dapat bertahan dalam menarik pasien untuk memperoleh pelayanan kesehatan. Perkembangan teknologi yang semakin hari semakin maju membuat masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan lebih memilih pelayanan yang praktis dan bermutu, sarana dan prasarana yang lengkap, serta tenaga kerja yang berkualitas dan professional (Hidayat et al., 2021). Tak dapat dipungkiri, kualitas pelayanan yang bermutu, efektif, serta efisien merupakan suatu keharusan sekaligus faktor penentu keberhasilan sebuah rumah sakit. Untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit, maka perlu adanya kebijakan yang dibuat oleh kepala rumah sakit dalam mencapai tujuan rumah sakit. Oleh karena itu, banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja pegawai, pengawasan, gaya kepemimpinan transformasional telah ditemukan memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung (melalui komitmen afektif bawahan) terhadap kinerja organisasi (Marcus Crede , Jaehee Jong, dan Peter Harms , 2019) dan lain sebagainya sangat dibutuhkan di sebuah rumah sakit agar sistem pelayanan yang baik dapat berjalan Di era persaingan global ini juga,

rumah sakit dituntut memiliki keunggulan kompetitif melalui peningkatan kualitas layanan, efisiensi operasional, serta kinerja sumber daya manusia (SDM). Kualitas pelayanan yang bermutu dan efisien merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Hidayat et al., 2022). Kinerja karyawan menjadi indikator penting bagi keberhasilan organisasi, karena kinerja yang baik mencerminkan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Muis et al., 2023). Kepala rumah sakit harus dapat memberi masukan kepada seluruh pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. (Muis et al., 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intem diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. (Jufrizen & Sitorus, 2021). Motivasi kerja yang semakin tinggi menjadikan seseorang mempunyai semangat yang semakin tinggi pula untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi mencapai kinerja yang maksimal (Sutarto et al., 2020). Motivasi adalah upaya agar mengoptimalkan potensi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik sesuai tanggungjawabnya, mau bekerjasama untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga berhasil mewujudkan tujuan dari perusahan/organisasi itu sendiri . Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kinerjanya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu kinerja. Menurut Robbins dan Judge (2022), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar dan menghasilkan kinerja optimal (Sutarto et al., 2023). Penelitian oleh Jufrizen dan Sitorus (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor kesehatan di Indonesia. Hasil serupa juga ditemukan oleh Putri dan Rini (2023) yang menegaskan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga medis di rumah sakit.

Selain motivasi, disiplin kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Disiplin yang tinggi mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, termasuk kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib organisasi (Siregar et al., 2022). Menurut Hasibuan (2023), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan yang berlaku, sehingga dengan disiplin kerja yang baik, efektivitas organisasi dapat tercapai. Penelitian terbaru oleh Lestari dan Nugroho (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja tenaga keperawatan di rumah sakit pemerintah.

Disiplin kerja karyawan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan, tata tertib dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerjanya . disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan/instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat . Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara dengan bagian kepegawaian didapatkan penurunan kedisiplinan pegawai dalam 2 tahun terakhir dilihat dari jumlah keikutsertaan apel pagi, briefing pagi, dan masih adanya pegawai yang tidak datang tepat waktu.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2023). Desain penelitian menggunakan pendekatan cross-sectional, di mana pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu untuk mengetahui

hubungan antar variabel (Creswell & Creswell, 2023). Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jatisampurna, pada unit Instalasi Gawat Darurat (IGD). Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari Oktober hingga November 2025, mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, analisis, dan penyusunan laporan akhir. .Penelitian ini menggunakan data primer yang dilakukan dengan memberikan instrumen pengumpul data berupa kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan mencakup disiplin kerja ,motivasi kerja , dan kinerja karyawan kepada karyawan IGD RSUD Jatisampurna. Dalam pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 27. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Tujuan Teknik analisis data adalah untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan nantinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan di ruang IGD RSUD Jatisampurna, diperoleh beberapa temuan utama terkait pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Jatisampurna

Berdasarkan hasil analisis, dapat dilihat bahwa t-hitung lebih besar dari t- tabel (7.041 > 2.036) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (<0.001 < 0.05). Maka H0 ditolak dan Ha diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) RSUD Jatisampurna.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pepih Akromah, Harries Madiistriyatno, Eddy H.H. Panjaitan (Jurnal Cahaya Mandalika, P-ISSN: 2828-495X,E-ISSN: 2721-4796, Pengaruh Motivasi dan Pelayanan Prima Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pelabuhan Jakarta) yang menunjukkan p-value 0,000 < 0,05, artinya signifikan, nilai F-hitung yang diperoleh adalah 60,284 sedangkan nilai F-tabel sebesar 2.400 , maka dapat diketahui nilai F-hitung 60.284>F tabel 2.400 dengan tingkat signifikansinya 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan pelayanan prima (X2) secara bersama – sama dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit pelabuhan jakarta.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan teori Herzberg (2022) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik seperti penghargaan, tanggung jawab, dan pencapaian pribadi menjadi pendorong utama peningkatan kinerja. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Jufrizen dan Sitorus (2022) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kesehatan di rumah sakit.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Jatisampurna

- Berdasarkan hasil pengujian T-hitung disiplin kerja = 11.402 maka diperoleh T-hitung > T-tabel atau 11.402 > 2.036 dan nilai signifikan <0.001 < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja Kinerja karyawan (Y) RSUD Jatisampurna.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suwanto (2019) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahan dan norma-norma yang berlaku.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gita Hapsari, Harries Madiistriyatno, Eddy H.H. Panjaitan yang menunjukkan nilai t- hitung untuk budaya organisasi (X1) sebesar 3.556 yang lebih besar darittabel 1.681, dan nilai t-hitung untuk disiplin kerja (X2) sebesar 5.779 juga lebih besar dari t-tabel 1.681, dan nilai F-hitung yang diperoleh adalah 36.180 sedangkan nilai F-tabel sebesar 3.21 dan p-value 0,000 yang lebih kecil dari 0.05, membuktikan bahwa

kombinasi dari kedua variabel tersebut secara bersama – sama memberikan dampak yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding motivasi terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan teori Hasibuan (2023) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan dan tanggung jawab organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki tingkat konsistensi kerja yang tinggi dan lebih fokus dalam mencapai target pelayanan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Rahayu et al. (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis di rumah sakit daerah.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Jatisampurna

Berdasarkan hasil pengujian, nilai Fhitung > Ftabel atau 91.659 > 2.48. Kemudian dilihat dari hasil variabel kinerja nilai signifikannya adalah sebesar <0.001 < 0.05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.

Berdasarkan hasil tersebut, secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Jatisampurna.

Hal ini terjadi karena jika motivasi kerja dan disiplin kerja terjadi pada karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Resti Novianti (Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang , 2022) , berdasarkan hasil pengujian, nilai F-hitung > F-tabel atau 33.793 > 3.205. Kemudian dilihat dari hasil variabel kinerja nilai signifikannya adalah sebesar 0.000 < 0.05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil tersebut, secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pinang.

Kemudian secara simultan dan bersama-sama variabel bebas motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, hasil penelitian ini memperkuat model Robbins dan Judge (2022) bahwa motivasi dan disiplin merupakan faktor penentu utama perilaku kerja yang efektif. Ketika pegawai memiliki motivasi tinggi dan disiplin yang baik, mereka akan menunjukkan perilaku kerja positif seperti tanggung jawab, ketepatan waktu, dan orientasi pada hasil. Hal ini berdampak langsung terhadap peningkatan mutu pelayanan rumah sakit.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis bahas pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil analisa, adapun kesimpulannya adalah seperti berikut ini:

1. Secara parsial, motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di IGD RSUD Jatisampurna. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung = 7,041 ($p < 0,001$), sedangkan nilai t-tabel untuk N=35 sebesar 2.036. Jadi 7.041 > 2.036. Maka H0 ditolak dan Ha diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).
2. Secara parsial, disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di IGD RSUD Jatisampurna. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung = 11,402 ($p < 0,001$), sedangkan nilai t-tabel untuk N=35 sebesar 2.036 J.adi 11.402 > 2.036. Maka H0 ditolak dan Ha diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).
3. Secara simultan pengaruh positif variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan IGD RSUD Jat isampurna, dengan nilai korelasi secara simultan atau Model Summary menghasilkan Nilai R sebesar 0.923 dan nilai R Square sebesar 0.851 atau 85.1 % menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (Motivasi dan Disiplin

kerja) secara bersama-sama dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hal ini juga dibuktikan dengan hasil uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 91.659 yang berarti nilai F-hitung 91.659 > F-tabel 3.29. dan nilai signifikansi sebesar <0.001. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 maka nilai signifikansi sebesar < 0.001 menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

REFERENSI

Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. Zanafa Publishing.

Ajabar, M. (2020). Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai: Perspektif Manajemen Modern. Deepublish.

Arif, M., & Lesmana, A. (2020). Etika dan Disiplin Kerja dalam Organisasi Publik. CV Global Mandiri.

Budiarto, A. (2022). Motivasi dan Kinerja Pegawai Sektor Publik. Lembaga Kajian SDM.

Budiawan, S. (2025). Penguatan Motivasi Kerja dalam Organisasi Pelayanan Publik. Jurnal Administrasi Modern, 8(1), 22–34.

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2023). Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace. McGraw-Hill Education.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. Sage Publications.

Dessler, G. (2021). Human Resource Management (16th ed.). Pearson Education. Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Universitas Diponegoro.

Hakim, R. (2021). Psikologi Motivasi Kerja di Lingkungan Rumah Sakit. Media Pressindo.

Hasanah, L., Madiistriyatno, H., & Panjaitan, E. H. H. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat IGD RSUD Jatisampurna. Jurnal Kesehatan Terapan, 7(2), 45–56.

Hasibuan, M. S. P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

Hendrayani, T. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 12(3), 110–118.

Hidayat, A., Siregar, N., & Lestari, M. (2021). Kualitas Pelayanan dan Kinerja Rumah Sakit di Era Digital. Jurnal Administrasi Rumah Sakit, 9(2), 55–67.

Hidayat, A., et al. (2022). Pengaruh Inovasi Layanan terhadap Efisiensi Operasional Rumah Sakit. Jurnal Kesehatan Indonesia, 13(1), 88–99.

Jufrizen, J., & Sitorus, L. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Indonesia. Jurnal Ilmu Administrasi, 11(1), 65–74.

Jufrizen, J., & Sitorus, L. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dan Produktivitas Pegawai di Sektor Kesehatan. Jurnal Manajemen Publik, 14(2), 90–102.

Lestari, D., & Nugroho, B. (2024). Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Pemerintah. Jurnal Kinerja Kesehatan, 5(1), 12–23.

Lee, J., & Chen, P. (2023). The Effects of Work Motivation and Discipline on Employee Performance in Public Health Institutions. International Journal of Healthcare Management, 16(4), 410–420.

Madiistriyatno, H., & Tunnufus, R. (2024). Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Sektor Pelayanan Publik. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 10(2), 99–112.

Mangkunegara, A. P., dalam Pratama, D. & Sukarno, T. (2021). Manajemen Kinerja. Remaja Rosdakarya.

Marcus Crede, Jaehee Jong, & Peter Harms. (2019). Transformational Leadership and Organizational Performance. Journal of Applied Psychology, 104(8), 1055– 1073.

Maslow, A. H. (2021). Motivation and Personality (Updated Ed.). Harper & Row. McCarter, R. (2022). Organizational Discipline: Structure, Control, and Performance. Oxford University Press.

Muis, T., Amrison, D., & Rahman, F. (2023). Kinerja Karyawan dan Efektivitas Pelayanan di Sektor Kesehatan. Jurnal Manajemen Pelayanan, 7(1), 24–38.

Novia Ruth Sialen. (2021). Kinerja Pegawai dan Efektivitas Organisasi Pelayanan Publik. Jurnal Administrasi Bisnis, 8(4), 33–42.
Panjaitan, E. H. H. (2023). Analisis Kinerja Pegawai Kesehatan: Pendekatan Kuantitatif. Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik, 11(2), 77–90.
Pepih Akromah, H. Madiistriyatno, & E. H. H. Panjaitan. (2024). Pengaruh Motivasi dan Pelayanan Prima terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pelabuhan Jakarta. Jurnal Administrasi Rumah Sakit, 9(2), 101–115.
Putri, A., & Rini, M. (2023). Hubungan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dengan Produktivitas Tenaga Medis di Rumah Sakit Swasta. Jurnal Kinerja SDM Kesehatan, 4(2), 45–57.
Rahmayani, A., Choiriyah, L., & Sudarta, R. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Sriwijaya Perkasa Prabumulih. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, 15(1), 1–12.
Rafi, M. F., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dekael Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 34–46.
Resti Novianti. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pinang. Jurnal Ekonomi & Bisnis, 9(1), 23–36.
Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT Djarum Kudus. Jurnal Manajemen Indonesia, 8(3), 67–78.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson Education.
Siagian, S. (2020). Filsafat Administrasi dan Kedisiplinan Kerja. Rajawali Pers. Siregar, D., et al. (2022). Peran Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan. Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Kinerja, 7(2), 55–70.
Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Manajemen. Alfabeta.
Sujarweni, V. W. (2021). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Pustaka Baru Press.
Sutarto, D., et al. (2020). Motivasi dan Disiplin dalam Kinerja Pegawai Rumah Sakit. Jurnal Manajemen Kinerja, 5(1), 40–52.
Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 10). Kencana.
Toode, K. (2021). Work Motivation and Employee Engagement in Health Services. Journal of Health Management, 23(2), 85–98.
Wau, S., & Samalua, W. (2021). Disiplin Kerja dan Produktivitas di Lingkungan Rumah Sakit. Jurnal Administrasi Publik, 9(2), 88–97.