



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON MEDIS PADA RS MELATI Tangerang

Ira Putri¹

Universitas Pamulang

Muhamad Guruh²

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan

iraaputrii88@gmail.com¹, dosen02256@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to determine the influence of Work Motivation and Work Discipline on Non-Medical Staff at Melati Hospital Tangerang. The research employs a quantitative method, utilizing secondary data in the form of questionnaires distributed to Non-Medical Staff at Melati Hospital Tangerang. The methods used include the Classical Assumption Test techniques, which consist of the Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, and Autocorrelation Test. Additionally, the study applies Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Testing (t-test), Simultaneous Test (F-test), and Coefficient of Determination Test. The variables include Work Motivation (X1), Work Discipline (X2), and Employee Performance (Y). The analysis was conducted using SPSS Version 26 software. The results indicate that Work Motivation (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) among non-medical staff at Melati Hospital Tangerang, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-value of $4.223 > t$ -table value of 1.659. Similarly, Work Discipline (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) among non-medical staff at Melati Hospital Tangerang, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-value of $4.996 > t$ -table value of 1.659. Both Work Motivation (X1) and Work Discipline (X2) collectively have a positive and significant impact on Employee Performance (Y) among non-medical staff at Melati Hospital Tangerang, with an F-value of $36.629 > F$ -table value of 3.08 and a significance value of $0.000 < 0.05$.*

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Karyawan Non Medis pada RS Melati Tangerang. Metode yang digunakan bersifat kuantitatif dengan menggunakan data sekunder berupa kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Karyawan Non Medis pada RS Melati Tangerang. Metode yang digunakan antara lain menggunakan teknik Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, dan Uji Autokorelasi. Selain itu juga dilakukan teknik Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t), Uji Simultan (Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi. Dengan Variabel X1 Motivasi Kerja, X2 Disiplin Kerja, dan Y Kinerja Karyawan. Pengujian dilakukan dengan program output SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan non medis pada RS Melati Tangerang dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ dan t hitung $4.223 > t$ tabel 1.659. Disiplin Kerja (X2) ber pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan non medis pada RS Melati Tangerang dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ dan t hitung $4.996 > t$ tabel 1.659. Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan non medis pada RS Melati Tangerang dengan nilai F hitung $36.629 > F$ tabel 3.08 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci: **Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia bisnis pada masa kini sedang mengalami pertumbuhan yang amat cepat, menyebabkan tingkat persaingan di dalam sektor bisnis semakin tinggi (Yanti & Idayanti, 2022). Kondisi seperti ini menekankan perlunya bagi perusahaan untuk selalu berupaya menjadi yang terdepan dalam memiliki keunggulan kompetitif di bidangnya, dengan tujuan untuk meraih kemenangan dalam persaingan yang terjadi (Ernawati et al., 2022). Keunggulan kompetitif ini dapat dicapai oleh perusahaan melalui berbagai cara, seperti merancang strategi perusahaan secara efisien, menerapkan teknologi mutakhir dalam operasinya, serta mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan efektif (Shabrina et al., 2023). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di dalam perusahaan menjadi aspek krusial dalam menentukan kesuksesannya. Perusahaan sadar bahwa sumber daya manusia merupakan pondasi utama dalam proses pembangunan perusahaan, maka dari itu, penting untuk terus meningkatkan kualitas dan mengarahkan sumber daya manusia dengan baik dan profesional. Hal ini bertujuan untuk menciptakan keseimbangan yang harmonis antara kebutuhan sumber daya manusia dengan kepentingan bisnis perusahaan (Waruwu et al., 2023).

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan RS Melati Tangerang Tahun 2021 – 2023

Penilaian Kinerja	Nilai						Target Nilai
	2021		2022		2023		
	Jumlah Nilai	Bobot	Jumlah Nilai	Bobot	Jumlah Nilai	Bobot	
Kualitas pekerjaan	90	40%	80	40%	80	40%	95
Kuantitas pekerjaan	80	40%	70	40%	75	40%	95
Waktu bekerja	75	30%	70	30%	70	30%	95
TOTAL		100%		100%		100%	

Sumber: RS Melati Tangerang

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, terlihat data penilaian kinerja karyawan RS Melati Tangerang pada tahun 2021–2023. Penilaian kinerja mencakup tiga indikator utama: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan waktu bekerja, dengan bobot masing-masing indikator bervariasi setiap tahunnya. Pada indikator kualitas pekerjaan, yang mencerminkan seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas sesuai SOP, nilai karyawan mengalami sedikit penurunan dari 90 pada tahun 2021 menjadi 80 pada tahun 2022 dan tetap di angka 80 pada tahun 2023, namun di bawah target nilai 95. Kuantitas pekerjaan, yang mengukur jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan, nilai menurun dari 80 pada tahun 2021 menjadi 70 pada tahun 2022, dan mengalami sedikit peningkatan menjadi 75 pada tahun 2023, namun belum mencapai target nilai 95. Penilaian waktu bekerja, yang menilai ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, menunjukkan penurunan dari 75 pada tahun 2021 menjadi 70 pada tahun 2022 dan tetap di angka 70 pada tahun 2023, juga di bawah target nilai 95. Secara keseluruhan, meskipun ada

*PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN NON MEDIS PADA RS MELATI Tangerang*

beberapa fluktuasi, kinerja karyawan belum memenuhi target nilai yang ditetapkan pada setiap indikator di tahun 2023.

Tabel 1.2 Bentuk Motivasi Kerja RS Melati Tangerang Tahun 2021 – 2023

Jenis Kebutuhan Motivasi	Program Motivasi	2021	2022	2023
Need For Achievement	Pelatihan Kerja	Tersedia	Tersedia	Tersedia
Need For Affiliate	Bonus, dan Promosi Jabatan	Tersedia	Tersedia	Tersedia
Need For Power	Penghargaan diri	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia

Sumber: RS Melati Tangerang

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 1.1, terlihat jelas bagaimana perusahaan berusaha memotivasi karyawan melalui pemenuhan berbagai kebutuhan mereka dari tahun 2021 – 2023. Dari tabel tersebut, dapat dicermati bahwa perusahaan telah memberikan pemenuhan kebutuhan fisik dan fisiologis, serta kebutuhan akan keselamatan, dan sosial kepada karyawan. Selanjutnya, kebutuhan akan penghargaan tidak terpenuhi selama periode 2021 – 2023, begitu juga dengan kebutuhan akan aktualisasi diri. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya berhasil memberikan fasilitas yang memadai untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja mereka.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan RS Melati Tangerang Tahun 2021 – 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Total	(%)
			Izin	Sakit	Alfa		
2021	104	260	21	20	11	52	50%
2022	107	260	30	25	17	72	67%
2023	110	260	37	29	20	96	78%

Sumber: RS Melati Tangerang

Berdasarkan data pada Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa absensi di RS Melati Tangerang mengalami perubahan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021, terdapat 104 karyawan dengan 21 orang izin, 20 orang sakit, dan 11 orang tanpa keterangan (alfa), dengan total presentase absensi sebesar 50%. Tahun berikutnya, 2022, jumlah karyawan meningkat menjadi 107 orang, dengan 30 orang izin, 25 orang sakit, dan 17 orang alfa, menghasilkan total presentase absensi 67%. Pada tahun 2023, jumlah karyawan mencapai 110 orang dengan 37 orang izin, 29 orang sakit, dan 20 orang alfa, sehingga total presentase absensi naik menjadi 78%. Peningkatan absensi ini disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari pimpinan selama jam kerja, yang mengakibatkan beberapa karyawan cenderung bermalas-malasan, kurang disiplin, dan melakukan keteledoran. Jika tren ini terus berlanjut dengan peningkatan signifikan setiap tahunnya, maka dapat disimpulkan

bahwa tingkat kedisiplinan karyawan RS Melati Tangerang di Tangerang masih perlu diperbaiki.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebuah rangkaian proses yang melibatkan aktivitas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta pengendalian, yang semuanya bertujuan untuk menentukan dan mewujudkan target yang diinginkan dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Terry dan Leslie, 2010). Manajemen dapat dipandang sebagai langkah-langkah sistematis yang dilakukan untuk memenuhi harapan atau tujuan yang diinginkan oleh berbagai jenis organisasi, baik itu organisasi bisnis, sosial, maupun pemerintahan (Effendi, 2014). Sementara itu, Hasibuan (2008) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah perpaduan antara ilmu dan seni dalam mengelola penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi ini menekankan bahwa manajemen bukan sekadar aspek teknis, tetapi juga membutuhkan kemampuan seorang manajer untuk menemukan cara-cara terbaik dalam mengoptimalkan sumber daya yang tersedia demi tercapainya tujuan perusahaan dengan hasil yang maksimal.

Sumber daya manusia adalah aset penting yang berfungsi sebagai faktor utama dalam menjalankan semua aktivitas atau kegiatan suatu instansi, sehingga perlu dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Para ahli memberikan beberapa definisi mengenai MSDM. Menurut Handoko (2014:4) dalam Mustamim et al. (2020), MSDM adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Hasibuan (2017:10) dalam Erlangga (2023) mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar aktif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sementara itu, Mangkunegara (2013:2) dalam Jufrizen (2021) menyatakan bahwa MSDM adalah pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang ada pada individu secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi serta pengembangan individu pegawai. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan secara efektif dan efisien guna membantu tercapainya tujuan perusahaan.

1. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan dalam lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Y. T. Lestari, 2021). Keberadaan disiplin yang baik menjadi kunci dalam meraih hasil optimal, mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Upaya untuk mengatasi tindakan indisipliner dan mendorong pertumbuhan organisasi melibatkan motivasi pegawai. Purnama et al. (2023) menjelaskan bahwa memotivasi pegawai untuk mendisiplinkan diri dalam menjalankan pekerjaan, baik secara individu maupun sebagai bagian dari kelompok, dapat membawa manfaat besar. Disiplin kerja tidak hanya mendidik pegawai agar patuh pada peraturan tertulis dan tidak tertulis, tetapi juga mengarah pada pencapaian kinerja yang optimal.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode deskriptif. Pendekatan deskriptif ini bertujuan untuk mengumpulkan data guna menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan terkait pandangan individu mengenai suatu isu atau topik tertentu. Penelitian kuantitatif mendasarkan analisisnya pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka (numerik) untuk menguraikan, memprediksi, dan mengendalikan fenomena yang sedang diteliti (Sugiyono, 2018). Fokus utama penelitian kuantitatif adalah pada pengolahan data numerik menggunakan metode statistik, yang memungkinkan identifikasi hubungan yang signifikan antara berbagai variabel yang diamati yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel penelitian pada dasarnya mengacu pada semua elemen yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diselidiki, dengan maksud memperoleh pemahaman lebih lanjut tentang hal tersebut. Informasi yang diperoleh dari penelitian tersebut nantinya akan digunakan untuk menghasilkan kesimpulan yang sesuai (Sugiyono, 2018).

3.3.1 Variabel Bebas atau Independen

Variabel independen, juga dikenal sebagai variabel bebas, adalah faktor yang menyebabkan atau memberikan dampak pada variabel dependen (Sugiyono, 2018). Variabel independen dalam penelitian ini mencakup Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

3.3.2 Variabel Terikat atau Dependen

Variabel terikat atau yang juga dikenal sebagai variabel dependen, merujuk pada hasil atau fenomena yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang ada (Sugiyono, 2018). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

(Sugiyono, 2018) berpendapat, populasi adalah sekelompok entitas yang pada umumnya terdiri dari obyek atau subjek dengan ciri-ciri dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk keperluan penelitian dan analisis. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan non medis pada RS Melati Tangerang yang berjumlah 110 karyawan.

3.4.2 Sampel Penelitian

(Sugiyono, 2018) berpendapat, sampel mencerminkan jumlah dan karakteristik populasi secara keseluruhan. Lebih lanjut, dimensi sampel dipergunakan untuk mengukur berapa banyak sampel yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, digunakan teknik *probability sampling* yaitu pendekatan yang memberikan peluang yang setara kepada setiap elemen atau anggota dalam populasi untuk menjadi bagian dari sampel. Dalam *probability sampling*, digunakan teknik *simple random sampling*, yang mana anggota sampel dipilih secara acak dari populasi tanpa memperhatikan struktur berlapis yang mungkin ada dalam populasi tersebut.

Penelitian ini menerapkan metode penentuan sampel jenuh sebagai pendekatan untuk menentukan jumlah sampel. Teknik sampel jenuh merujuk pada metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai bagian dari sampel penelitian. Dengan populasi penelitian yang terdiri dari 110 karyawan, maka secara otomatis seluruh 110 karyawan tersebut dijadikan sebagai

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel (0.187) pada taraf signifikansi 5%, maka item dalam instrumen dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel (0.187) pada taraf signifikansi 5%, maka item dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.11 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44095434
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.038
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.572
Asymp. Sig. (2-tailed)		.899

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil diatas, mengungkapkan bahwa hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* yang menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ 0.05, yakni sebesar $0.899 >$ 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data bersifat normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas

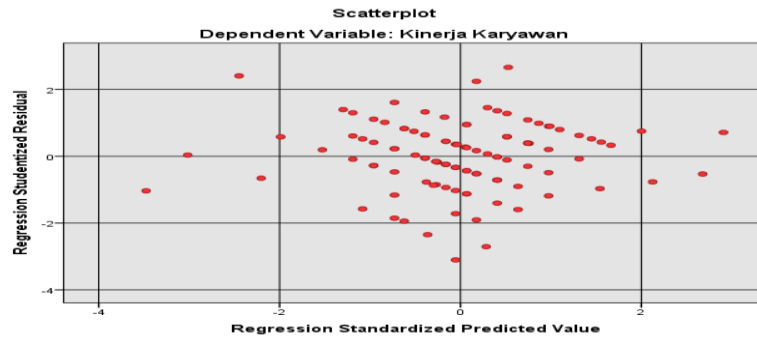
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	3.486	2.587		1.347	.181		
1							
Motivasi Kerja	.403	.095	.346	4.223	.000	.825	1.212
Disiplin Kerja	.274	.055	.410	4.996	.000	.825	1.212

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel menunjukkan tingkat toleransi $>$ 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $<$ 10. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada tanda-tanda masalah multikolinieritas dalam model regresi yang sedang digunakan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Hasil dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar tersebut terlihat bahwa tidak ada pola yang dapat diidentifikasi karena titik-titik tersebar secara acak di kedua sisi sumbu 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.13 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.637 ^a	.406	.395	1.454	2.054

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data diatas, ditemukan hasil uji autokorelasi dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.054, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi karena nilai Durbin-Watson berada pada rentang antara 1.550 – 2.460 yang artinya tidak terdapat autokorelasi.

4.2.3 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengevaluasi dampak dan tingkat kebermaknaan dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dengan tingkat kesalahan (α) yang ditetapkan sebesar 5% atau 0,05. Adapun syarat yang berlaku untuk degree of freedom (df) dihitung dengan rumus $df = (n-k-1)$, di mana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel independen yang terlibat dalam analisis. Hasil dari uji t ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.486	2.587		1.347	.181		
1 Motivasi Kerja	.403	.095	.346	4.223	.000	.825	1.212
Disiplin Kerja	.274	.055	.410	4.996	.000	.825	1.212

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- Hasil analisis terhadap variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 dan t hitung 4.223 sehingga $0.000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 4.223 > t \text{ tabel } 1.659$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada

pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan non medis pada RS Melati Tangerang.

- b. Hasil analisis terhadap variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 dan t hitung 4.996 sehingga $0.000 < 0,05$ dan t hitung $4.996 > t$ tabel 1.659. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan non medis pada RS Melati Tangerang.

2. Uji Simultan (Uji F)

Penggunaan uji statistik F bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas yang telah dimasukkan ke dalam model regresi, serta sejauh mana pengaruh kolektif dari variabel-variabel tersebut terhadap variabel terikat, dengan mempertimbangkan tingkat signifikansinya. Hasil dari uji F ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	154.951	2	77.475	36.629	.000 ^b
Residual	226.322	107	2.115		
Total	381.273	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji F, didapatkan $F_{hitung} 36.629 > F_{tabel} 3.08$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama – sama atau simultan berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan non medis pada RS Melati Tangerang.

4.2 Pembahasan Penelitian

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh $0.000 < 0,05$ dan t hitung $4.223 > t$ tabel 1.659, terbukti bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) non medis pada RS Melati Tangerang. Temuan ini menandakan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi pada karyawan non medis mampu meningkatkan performa kerja mereka secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang membentuk motivasi kerja, seperti insentif, pengakuan, hubungan interpersonal yang baik, serta kondisi kerja yang mendukung, sangat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi kinerja staf. Dalam konteks ini, motivasi kerja tidak hanya menjadi pemacu semangat kerja individu, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga target organisasi dapat tercapai secara optimal. Dengan demikian, manajemen RS Melati Tangerang perlu terus memperhatikan dan meningkatkan strategi motivasi kerja, baik melalui pendekatan material maupun non-material, agar kinerja karyawan semakin terjaga dan berkembang sesuai dengan visi dan misi rumah sakit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Caissar et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memastikan motivasi yang baik, akan terbentuk kinerja yang optimal. Salah satu cara yang efektif adalah memberikan bonus atau insentif kepada karyawan yang telah

menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan kebijakan perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan terpacu untuk terus meningkatkan kinerjanya.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh $0.000 < 0,05$ dan t hitung $4.996 > t$ tabel 1.659 , terbukti bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y non medis pada RS Melati Tangerang. Temuan ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek disiplin kerja, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, menjadi faktor yang sangat mempengaruhi efektivitas dan produktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam konteks ini, penting bagi pihak manajemen rumah sakit untuk terus mendorong dan memfasilitasi terciptanya lingkungan kerja yang mendukung disiplin kerja yang tinggi, seperti memberikan pelatihan, pengawasan yang efektif, dan penghargaan terhadap kinerja yang baik. Dengan demikian, dapat diharapkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja keseluruhan karyawan non medis pada RS Melati Tangerang, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hustia (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi di lingkungan kerja dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan kata lain, penerapan aturan yang konsisten dan budaya kerja yang disiplin dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan, secara keseluruhan, kinerja perusahaan.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh $F_{hitung} 36.629 > F_{tabel} 3.08$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, terbukti bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama – sama atau simultan berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan non medis pada RS Melati Tangerang. Temuan ini menandakan bahwa kedua faktor tersebut memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaan, RS Melati Tangerang perlu memberi perhatian yang lebih besar terhadap faktor-faktor motivasi dan disiplin kerja, yang terbukti mempengaruhi tingkat kinerja staf non-medis. Dalam konteks ini, manajemen rumah sakit harus merancang kebijakan dan strategi yang dapat meningkatkan motivasi serta memperkuat disiplin kerja, misalnya dengan memberikan penghargaan yang sesuai, pelatihan yang dapat memperbaiki keterampilan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Adinda et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling mendukung dalam meningkatkan produktivitas dan hasil kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat dan berkomitmen, sementara disiplin kerja memastikan bahwa mereka melaksanakan tugas-tugas mereka dengan konsisten dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kombinasi antara motivasi dan disiplin yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I. (1986). *Prinsip Dasar Manajemen*. BPFE.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D / Sugiyono*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

JURNAL

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG RENGAT. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.363>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3). <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Akerina, J. W., Tatimu, V., & Rogahang, J. J. (2023). Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan PT Henri Elyon Narwastu Kota Manado. *Jurnal Productivity*, 4(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/48267>
- Arifin, R. M. S. (2022). Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kemampuan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(1), 80–100.
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Erlangga, R. D. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Fleksibilitas Waktu Kerja, dan Dukungan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Komunitas Sahabat Grab Bike*

*PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN NON MEDIS PADA RS MELATI Tangerang*

Jakarta Timur) [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta].
<http://repository.stei.ac.id/id/eprint/10709>

- Ernawati, E., Mardikaningsih, R., Darmawan, D., & Sinambela, E. A. (2022). Pengembangan Keunggulan Kompetitif Umkm Melalui Strategi Orientasi Pasar Dan Inovasi Produk. *Jurnal Industri Kreatif Dan Kewirausahaan*, 5(2), 144–153. <https://doi.org/10.36441/kewirausahaan.v5i2.1338>
- Fauzi, U., & Alie, M. (2022). Analisis Kinerja Pegawai dilihat dari motivasi dan disiplin pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. *Journal of Islamic Business and Entrepreneurship*, 1(1), 57–64. <http://ejournal.uniramalanga.ac.id/index.php/jibe>
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 511–537.
- Febriyanti, E., Derriawan, & Widarto, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Primal Dan Motivasi Terhadap Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial Available*, 1(1), 34–39.
- Ginting, I. M. (2020). Pengaruh Celebrity Endorsement, Brand Image, Dan Testimoni Terhadap Minat Beli Konsumen Produk Mie Instan Lemonilo Pada. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 131–143. <http://ejournal.lmiimedan.net/>
- Guruh, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Ompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada (Pt Finansia Multi Finance Cabang Kedoya).
- Hadiwijaya, D., & Ahmad, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Internasional Industries Tangerang. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 62. <https://doi.org/10.31000/jmb.v12i1.8257>
- Hasanudin, N., & Santiko, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Gaji dan Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 74–82.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Idrus, I., Hakim, & Kamaruddin, Y. (2021). MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JOURNAL INDUSTRIAL ENGINEERING AND MANAGEMENT*, 2(2). <https://dx.doi.org/10.47398/just-me.v2i2.658>
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>
- Ihensekien, O. A., & Joel, A. C. (2023). Abraham Maslow’s Hierarchy of Needs and Frederick Herzberg’s Two-Factor Motivation Theories: Implications for Organizational Performance. *The Romanian Economic Journal*, 26(85), 32–49. <https://doi.org/10.24818/rej/2023/85/04>

*PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN NON MEDIS PADA RS MELATI Tangerang*

- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kambey, J. P., & Manengkey, J. J. (2023). Disiplin Kerja Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unima. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 378–389. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3869>
- Kusuma Putra, B. N., Setiawan Jodi, I. W. G. A., & Merta, I. K. (2020). Pengaruh Komitmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. BPR Duta Bali. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 2(1), 89–98. <https://doi.org/10.47532/jis.v2i1.57>
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indah Respati Kusumari Program Studi Administrasi Bisnis FISIP. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(02), 186–204.
- Lestari, D. P., Nurhidayah, S. A., & Putra, G. K. (2023). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. APF, TBK. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(4), 757–772.
- Lestari, Y. T. (2021). Efektivitas Penerapan Perilaku Disiplin terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda). *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 13(1), 136–148. <https://doi.org/10.47766/itqan.v13i1.331>
- Liana, B. D. A., Ardianto, Y., & Retno, B. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Wika. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 84–98.
- Mangasa, F., & Sutopo, S. (2023). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 29(1), 19–37. <https://doi.org/10.59725/ema.v29i1.62>
- Mindari, E. (2023). Kinerja Guru: Disiplin, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 110–124. <https://doi.org/10.36546/jm.v11i2.885>
- Mokoagow, Z., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. S. B. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 491–500.
- Moyau, H., Lobubun, M., & Fitriani. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Perkasa Motor Di Kota Jayapura. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 73–78. <https://doi.org/10.55049/jeb.v12i1.73>
- Mustamim, Sirojudin, D., & Waqfin, M. S. I. (2020). Manajemen SumberDaya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and Development*, 8(4), 275–280.
- Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan

*PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN NON MEDIS PADA RS MELATI Tangerang*

Manufaktur. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2082.
<https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.436>

- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 19–34.
<https://doi.org/10.35829/magisma.v7i1.37>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
<https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Purnama, A., Chandra Mandira, I. M., Merry Nirmala Yani, N. W., Linda Kusnita, K., Aditya Tariana, I. W., & Crisna Wijaya, G. (2023). Upaya Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan dalam Penerapan Sistem Shift Kerja Pada PT. Angkasa Pura I. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 4(3), 2299–2306.
<http://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i3>
- Rahayu, S., Hidayatullah, L. I., Subarkah, R., Pratama, R. A., & Pangesti, I. D. (2023). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Secang I Kabupaten Magelang. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1(2), 88–98.
<https://doi.org/10.20961/meister.v1i2.410>
- Rahmatullah, W. H. (2021). PERAN PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI SMPN 2 PAREPARE. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan Islam*, 19(2), 2021.
- Randika et al. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantauprapat Alvin. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3319–3338.
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Randio, N. P., Moonti, U., Hasiru, R., Hafid, R., Ardiansyah, A., & Koniyo, R. (2023). Pengaruh Penerapan Etika Bisnis Terhadap Kinerja Karyawan di CV Mufidah. *Journal of Economic and Business Education*, 1(2), 1–9.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Rini, C. D. C., Ndoen, L. M., & Andriyani, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Kupang. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 10(3), 361–373. <https://doi.org/10.35508/jom.v10i3.2002>
- Rosita, I., Yusuf, R., & Nur Hasan, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Geulis Kreatif Indonesia. *Jurnal Pendidikan, Humaniora, Linguistik Dan Sosial (Jagaddhita)*, 1(1), 48–55. <https://doi.org/10.58268/jagaddhita.v1i1.36>
- Sehuddin, A., Semmaila, B., & Alam, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Maros. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 25–40.
<https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.319>
- Shabrina, A. N., Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Ramadhan, H. N., Choirudin, M., Riyandito, M. R., Ramadhani, N., & Hikayatuni'mah, A. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya

*PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN NON MEDIS PADA RS MELATI Tangerang*

- Manusia Strategik dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 4(3), 1–6. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Simatupang, S. J. (2022). *ENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) UPT PULOGADUNG* [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta]. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/8509>
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971–1802. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>
- Sosialisman, Sukmawati, & Wicaksono, L. (2023). Motivasi dan Kepribadian dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(2), 1527–1536. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4263/http>
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Suparwi. (2021). Urgensi Human Resource Management Dalam Menciptakan. *Bussman Journal : Indonesia Journal of Business and Management*, 1(2), 220–238.
- Syaputra, A. R. (2023). Analisa Dampak Pemegang Kepentingan (Stakeholders) dalam Bisnis. *Jurnal PUSDANSI*, 2(4), 1–10. <http://pusdansi.org/index.php/pusdansi/article/view/129>
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Tiara, A. (2022). *ANALISA PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MANDIRI KCU JAKARTA CIKINI* [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta]. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/9177>
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *Jumipman : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Tusmiatun. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai non medis rsud prembun). *Diss. Universitas {Putra Bangsa}*, 12.
- Waruwu, E., Waruwu, S., Ndraha, A. B., Telaumbanua, E., Lase, D., Halawa, F., Bate'e, M. M., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., Laoli, A., Halawa, O., & Gea, M. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* (Issue November). CV. Future Science.
- Yanti, I., & Idayanti, D. (2022). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Penjualan Pada Usaha Ibu Bagas di Kecamatan Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 1–13.