

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI INSTALASI FARMASI RS EMC TANGERANG

Alfin Ariansyah¹, M. Yus Firdaus², Erialdy³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Correspondent: yis@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit EMC Tangerang. Fenomena keterlambatan waktu tunggu obat racikan yang belum konsisten mencapai target mutu (≤ 30 menit) menjadi latar belakang utama dilakukannya penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan pendekatan survei. Populasi penelitian meliputi seluruh tenaga kesehatan di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang sebanyak 40 orang (21 Apoteker, 16 Asisten Apoteker, dan 3 Tenaga Administrasi), di mana seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) $N = 40$. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda via SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($B = 0,411$; $t_{hitung} = 5,421 > t_{tabel} = 2,028$; $p = 0,000 < 0,05$); (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($B = 0,222$; $t_{hitung} = 2,341 > t_{tabel} = 2,028$; $p = 0,025 < 0,05$); (3) Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($B = 0,382$; $t_{hitung} = 2,908 > t_{tabel} = 2,028$; $p = 0,006 < 0,05$); dan (4) Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan nilai $F_{hitung} = 52,000 > F_{tabel} = 2,866$ ($p = 0,000 < 0,05$) serta koefisien determinasi Adjusted R^2 sebesar 0,797 (79,7%). Sinergi antara dorongan motivasi intrinsik, kepatuhan SOP, dan peningkatan kompetensi teknis menjadi kunci optimalisasi kualitas layanan farmasi.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Tenaga Kesehatan, Instalasi Farmasi

Abstract

This study aims to examine and analyze the partial and simultaneous effects of work motivation, work discipline, and work competence on healthcare worker performance in the Pharmacy Installation Unit at EMC Tangerang Hospital. The inconsistent achievement of the quality target for compound medication waiting time (≤ 30 minutes) served as the primary background for this research. A quantitative correlational approach with a survey method was employed. The study population comprised all 40 healthcare workers in the unit (21 Pharmacists, 16 Assistant Pharmacists, and 3 Administrative Staff), and a saturated sampling (census) technique was applied ($N = 40$). Data were gathered using a 5-point Likert scale questionnaire, which had been validated and tested for reliability. Data were analyzed using descriptive statistics, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis via SPSS 25. The results revealed that:

(1) Work motivation has a positive and significant effect on performance ($B = 0.411$; $t_{\text{calculated}} = 5.421 > t_{\text{table}} = 2.028$; $p = 0.000 < 0.05$); (2) Work discipline has a positive and significant effect on performance ($B = 0.222$; $t_{\text{calculated}} = 2.341 > t_{\text{table}} = 2.028$; $p = 0.025 < 0.05$); (3) Work competence has a positive and significant effect on performance ($B = 0.382$; $t_{\text{calculated}} = 2.908 > t_{\text{table}} = 2.028$; $p = 0.006 < 0.05$); and (4) Simultaneously, work motivation, work discipline, and work competence significantly influence healthcare worker performance with $F_{\text{calculated}} = 52.000 > F_{\text{table}} = 2.866$ ($p = 0.000 < 0.05$) and an Adjusted R^2 of 0.797 (79.7%). Synergy among intrinsic motivation, SOP compliance, and technical competence enhancement is crucial for optimizing pharmacy service quality.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Competence, Healthcare Worker Performance, Pharmacy Installation

A. Pendahuluan

Kesehatan merupakan salah satu kebutuhan mendasar manusia yang harus dipenuhi secara optimal. Di dalam sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit, tenaga kesehatan bertindak sebagai garda terdepan dalam memberikan layanan medis maupun penunjang medis yang berkualitas, khususnya pada unit instalasi farmasi. Instalasi farmasi rumah sakit memiliki tanggung jawab strategis dalam memastikan pengelolaan, penyediaan, dan penyerahan obat-obatan—baik obat jadi maupun obat racikan—sesuai dengan standar kefarmasian yang telah ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Pelayanan obat racikan membutuhkan perhatian khusus karena prosesnya yang kompleks, melibatkan verifikasi dosis, penimbangan bahan aktif, pencampuran, hingga pengemasan dan edukasi penyerahan obat kepada pasien.

Tantangan nyata dalam operasional pelayanan farmasi rumah sakit sering kali berkaitan dengan indikator waktu tunggu pelayanan obat racikan untuk pasien rawat jalan. Menurut Standar Pelayanan Minimal (SPM) Rumah Sakit yang ditetapkan Kemenkes RI, waktu tunggu pelayanan resep obat racikan diupayakan selesai dalam waktu ≤ 30 menit terhitung sejak pasien menyelesaikan administrasi pembayaran hingga obat siap diserahkan. Di Rumah Sakit EMC Tangerang (sebelumnya bernama RS Usada Insani yang bergabung dalam jaringan EMC Healthcare di bawah PT Elang Mahkota Teknologi/EMTEK), unit instalasi farmasi menghadapi persoalan fluktuasi ketepatan waktu penerimaan obat racikan. Laporan data mutu internal periode Januari hingga Desember 2024 menunjukkan bahwa pencapaian persentase ketepatan waktu pengerjaan obat racikan tidak konsisten mencapai target 85%, yakni bervariasi antara 77% hingga 91% (misalnya pada bulan Januari 78%, Juni 77%, dan November 80%). Keterlambatan waktu tunggu ini berpotensi memicu keluhan pasien, menurunkan tingkat kepuasan, serta meningkatkan risiko kesalahan medis (medication error) akibat tekanan kerja.

Penurunan dan ketidakstabilan kinerja pelayanan di unit farmasi diduga dipengaruhi oleh tiga faktor utama sumber daya manusia, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja. Motivasi kerja merupakan pendorong internal dan ekstrinsik yang membangkitkan semangat serta komitmen tenaga kesehatan dalam menjalankan tugas kefarmasian. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), ketepatan jam kerja, dan kewaspadaan operasional.

Sementara itu, kompetensi kerja mencakup penguasaan pengetahuan teknis farmasi, keterampilan peracikan, serta sikap profesional dalam melayani pasien.

Landasan teoritis penelitian ini merujuk pada Teori Dua Faktor Herzberg dan Teori Hirarki Kebutuhan Maslow untuk variabel motivasi, Teori Disiplin Kerja Singodimedjo dan Hasibuan, serta Konsep Kompetensi Spencer & Spencer. Kajian literatur terdahulu, seperti penelitian Siswati & Nadiatulkhoirah (2019), Jailani (2022), serta Munawaroh (2019), menegaskan bahwa integrasi antara motivasi yang kuat, kedisiplinan yang tinggi, dan kompetensi yang memadai berkontribusi secara bermakna dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan publik.

Berdasarkan fenomena dan perumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang; (2) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan; (3) Menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan; dan (4) Menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang.

B. Metode

Penelitian ini dilaksanakan di Unit Instalasi Farmasi Rumah Sakit EMC Tangerang yang beralamat di Jl. KH. Hasyim Ashari No. 24, Buaran Indah, Kecamatan Tangerang, Kota Tangerang, Banten. Pelaksanaan penelitian berlangsung mulai dari tahap penyusunan proposal hingga pengolahan data pada periode Desember 2024 hingga Maret 2025. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif kausalitas dengan metode survei korelasional untuk menguji pengaruh variabel independen motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kompetensi kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja tenaga kesehatan (Y).

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh tenaga kesehatan yang bertugas di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang sebanyak 40 orang pegawai, yang terdiri atas 21 orang Apoteker, 16 orang Asisten Apoteker/Tenaga Teknis Kefarmasian (TTK), dan 3 orang Tenaga Administrasi Farmasi. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas (kurang dari 100 orang), teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah teknik jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi sebanyak 40 orang dijadikan sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner tertutup berskala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Operasionalisasi indikator variabel penelitian disusun sebagai berikut: (1) Motivasi Kerja (X1) diukur melalui indikator prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pengembangan potensi diri (Herzberg); (2) Disiplin Kerja (X2) diukur melalui indikator sasaran/kompetensi, keteladanan pimpinan, kepastian kompensasi/gaji, keadilan, dan pemberian hukuman/sanksi (Hartatik, 2018); (3) Kompetensi Kerja (X3) diukur melalui indikator pengetahuan kefarmasian, keterampilan teknis, dan sikap profesional (Edison et al., 2016); serta (4) Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) diukur melalui indikator hasil

kerja/target, pengetahuan pekerjaan, kecekatan mental, sikap pelayanan, serta disiplin waktu dan absensi (Sutrisno, 2019).

Sebelum pengujian hipotesis, instrumen penelitian telah diuji validitas butir menggunakan Korelasi Product Moment Pearson ($r_{hitung} > r_{tabel} = 0,312$ untuk $N = 40$ pada $\alpha = 0,05$) dan uji reliabilitas Cronbach's Alpha (seluruh variabel $> 0,61$; $X_1 = 0,828$; $X_2 = 0,844$; $X_3 = 0,813$; $Y = 0,785$). Teknik analisis data diproses menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics 25 meliputi uji deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas Tolerance & VIF, dan uji heteroskedastisitas Glejser), analisis regresi linear berganda ($Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$), uji t parsial, uji F simultan, serta analisis koefisien determinasi ($Adjusted R^2$).

C. Hasil dan Pembahasan

1. Profil Responden dan Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 40 responden tenaga kesehatan di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang, karakteristik demografi responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 31 orang (77,5%), sedangkan laki-laki berjumlah 9 orang (22,5%). Hal ini mencerminkan komposisi tenaga kerja di sektor kefarmasian yang umumnya didominasi oleh pekerja perempuan. Berdasarkan kelompok usia, sebanyak 20 responden (50,0%) berada pada rentang usia produktif muda (21–30 tahun), 10 responden (25,0%) berusia 31–40 tahun, dan 10 responden (25,0%) berusia 41–50 tahun. Dilihat dari tingkat pendidikan formal, sebagian besar responden berlatar belakang Profesi Apoteker yaitu sebanyak 20 orang (50,0%), diikuti kualifikasi Diploma (D3 Kefarmasian) sebanyak 12 orang (30,0%), dan Sarjana (S1) sebanyak 8 orang (20,0%).

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi linier bersifat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE):

- **Uji Normalitas:** Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$). Plot P-P residual juga menyebar merata di sekitar garis diagonal, mengonfirmasi bahwa data berdistribusi normal.
- **Uji Multikolinearitas:** Nilai Tolerance variabel X_1 (0,463), X_2 (0,562), dan X_3 (0,707) seluruhnya $> 0,10$, serta nilai VIF (2,160; 1,780; dan 1,414) jauh di bawah 10,00, membuktikan model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.
- **Uji Heteroskedastisitas:** Uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi untuk X_1 (0,054), X_2 (0,750), dan X_3 (0,356) yang semuanya $> 0,05$. Pola scatterplot juga menyebar acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil estimasi regresi linear berganda dan pengujian hipotesis parsial disajikan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Output Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t Parsial

Model / Variabel	Unstandardized B	Std. Error	Standardized Beta	t_hitung	Sig.	VIF
(Constant)	2,022	1,733	-	1,167	0,251	-
Motivasi Kerja (X1)	0,411	0,076	0,575	5,421	0,000	2,160
Disiplin Kerja (X2)	0,222	0,095	0,225	2,341	0,025	1,780
Kompetensi Kerja (X3)	0,382	0,131	0,250	2,908	0,006	1,414

Sumber: Data Primer Diolah via SPSS v25 (2025). Variable Terikat: Kinerja Tenaga Kesehatan (Y); $t_{tabel} = 2,028$ ($df=36$, $\alpha=0,05$).

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,022 + 0,411(X1) + 0,222(X2) + 0,382(X3) + e$$

Interpretasi matematis persamaan tersebut adalah:

1. Nilai Konstanta (a) = 2,022 menunjukkan bahwa apabila motivasi, disiplin, dan kompetensi bernilai 0, maka skor kinerja dasar tenaga kesehatan adalah sebesar 2,022 poin.
2. Koefisien Regresi Motivasi Kerja (b1) = 0,411 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skor motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,411 poin.
3. Koefisien Regresi Disiplin Kerja (b2) = 0,222 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skor disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,222 poin.
4. Koefisien Regresi Kompetensi Kerja (b3) = 0,382 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skor kompetensi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,382 poin.

4. Hasil Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian keberartian model secara bersama-sama (simultan) dan besarnya kontribusi determinasi disajikan pada Tabel 2 dan Tabel 3 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (ANOVA / Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_hitung	Sig.
Regression	162,419	3	54,140	52,000	0,000b
Residual	37,481	36	1,041	-	-

Sumber: Data Primer Diolah via SPSS v25 (2025). $F_{tabel} = 2,866$ ($df1=3$, $df2=36$, $\alpha=0,05$).

Tabel 3. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,901	0,813	0,797	1,020

Sumber: Data Primer Diolah via SPSS v25 (2025). Predictors: X3, X2, X1; Dependent: Y.

5. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan
Pengujian hipotesis pertama (H1) menghasilkan $t_{hitung} = 5,421 > t_{tabel} = 2,028$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang. Variabel

motivasi kerja bahkan menjadi prediktor paling dominan dengan nilai koefisien Standar Beta tertinggi yaitu 0,575. Indikator dorongan prestasi, pengakuan dari pihak manajemen, serta kesempatan pengembangan potensi diri memberikan energi ekstra bagi Apoteker dan TTK dalam mempertahankan konsentrasi kerja tinggi. Hal ini mendukung Teori Dua Faktor Herzberg, di mana faktor pemuas intrinsik terbukti efektif mendorong staf untuk mempercepat penyelesaian resep obat racikan tanpa mengabaikan aspek keakuratan dosis. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Susanti (2018) dan Kusumawati (2018).

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pengujian hipotesis kedua (H2) menghasilkan $t_{hitung} = 2,341 > t_{tabel} = 2,028$ dengan signifikansi $0,025 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Dalam pelayanan farmasi, kedisiplinan tercermin pada ketepatan hadir sesuai jam dinas, ketatnya kepatuhan terhadap SPO peracikan obat, serta keteladanan dari Kepala Instalasi dan Penanggung Jawab Outlet. Kepatuhan yang konsisten mampu menekan angka kelelahan kerja serta meminimalkan risiko keterlambatan pengoperasian fasilitas farmasi rawat jalan. Hasil ini sejalan dengan teori Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) serta studi Jailani (2022).

c. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pengujian hipotesis ketiga (H3) menghasilkan $t_{hitung} = 2,908 > t_{tabel} = 2,028$ dengan signifikansi $0,006 < 0,05$. Artinya, kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Penguasaan pengetahuan farmakologi, keterampilan teknis menggunakan alat racik modern, dan sikap komunikatif-ramah dalam berinteraksi dengan pasien memungkinkan tenaga kesehatan menyelesaikan pekerjaan secara cekatan. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan mempercepat waktu pengerjaan obat racikan sehingga memenuhi SPM < 30 menit. Temuan ini mendukung teori kompetensi Moehariono (2012) dan penelitian Munawaroh (2019).

d. Pengaruh Simultan Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi Kerja Pengujian hipotesis keempat (H4) menghasilkan $F_{hitung} = 52,000 > F_{tabel} = 2,866$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Serta nilai Adjusted R^2 sebesar 0,797, yang mengindikasikan bahwa 79,7% variabilitas kinerja tenaga kesehatan di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang ditentukan secara bersama-sama oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja. Sementara sisanya 20,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor luar seperti kepemimpinan, beban kerja fisik, serta kecukupan sarana-prasarana perbekalan farmasi. Sinergi ketiganya menciptakan budaya kerja produktif: motivasi memberikan daya dorong, disiplin memberikan ketertiban tata cara kerja, dan kompetensi menjamin kualitas hasil kerja. Temuan ini memperkuat studi Siswati & Nadiatul Khoiroh (2019).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, analisis regresi, dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja tenaga kesehatan di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang ($B = 0,411$; $t_{hitung} = 5,421 >$

$t_{\text{tabel}} = 2,028$; $p = 0,000$).

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja tenaga kesehatan di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang ($B = 0,222$; $t_{\text{hitung}} = 2,341 > t_{\text{tabel}} = 2,028$; $p = 0,025$).

3. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja tenaga kesehatan di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang ($B = 0,382$; $t_{\text{hitung}} = 2,908 > t_{\text{tabel}} = 2,028$; $p = 0,006$).

4. Secara simultan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang dengan $F_{\text{hitung}} = 52,000 > F_{\text{tabel}} = 2,866$ ($p = 0,000$) dan kontribusi determinasi Adjusted R^2 sebesar 0,797 (79,7%).

Referensi

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komari, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku Pintar Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-11)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Jurnal

- Jailani, I. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan unit rawat jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 8(1), 45-58.
- Kusumawati, R. F. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSU Darmayu Ponorogo. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 6(2), 89-98.

- Munawaroh, A. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Paru Manguharjo. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(1), 75–84.
- Siswati, E., & Nadiatulkhoiroh, N. (2019). Pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Batang Hari. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 40-52.
- Susanti, A. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit*, 3(2), 165–174.

Perundang-Undangan

- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2016). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit. Jakarta: Kemenkes RI.