

DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT: STUDI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH GUNUNGKIDUL YOGYAKARTA

**Heru Kuncorowati^{1*)}, R. Suprono Wahyujatmiko²⁾, Lalu Supardin,³⁾
Lilien Oktatibi Saputri⁴⁾**

^{1,2,4} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Isti Ekatana Upaweda
Yogyakarta

³ Program Studi Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

^{*)} E-mail: kuncorowati766@gmail.com

Abstract

Hospitals have characteristics as complex service organizations, managing high risks and operating in a dynamic regulatory environment. Staff discipline and teamwork are needed to manage complex work, reduce work error rates, improve work safety and work quality. This study aims to determine and analyze the effect of work discipline and teamwork on employee performance at Wonosari Gunungkidul Yogyakarta Regional Hospital. The study was conducted through a survey using a questionnaire to 100 respondents who were hospital employees. The analysis in this study used multiple linear analysis. The results of the study found the effect of work discipline and cooperation on employee performance at Wonosari Gunungkidul Yogyakarta Regional Hospital..

Keywords : *Work Discipline, Teamwork, Employee Performance, Hospital*

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang bekerja dengan layanan yang kompleks, beroperasi pada layanan dengan risiko tinggi, dan bekerja pada lingkungan regulasi yang serign berubah secara dinamis (Rosen *et al.*, 2019; Sanford *et al.*, 2024). Pengelolaan pekerjaan yang kompleks pada rumah sakit melibatkan pembagian tugas, pendelegasian komponen pekerjaan, kedisiplinan staff, koordinasi dan kerjasama. Pada kondisi lingkungan yang kompleks dan dinamis tersebut, pelayanan pasien yang aman dan efektif bergantung pada kedisiplinan dan kerjasama tim profesional perawatan kesehatan rumah sakit (Zajac *et al.*, 2021). Para praktisi dan akademisi semakin menyadari potensi peningkatan kinerja serta tingkat risiko yang dapat dikendalikan melalui kedisiplinan dan kerjasama (Rosen *et al.*, 2019). Kedisiplinan dan kerjasama interprofesional sangat penting untuk memberikan pelayanan yang bernilai tinggi dan berpusat pada pasien, mendorong kualitas, keselamatan, pengalaman dan kepuasan pasien (Will & Johnson, 2019).

Kedisiplinan diperlukan agar sikap dan tindakan karyawan sesuai prosedur, standar norma dan etika, mengendalikan kesalahan dalam praktik, mengendalikan perilaku berisiko dan inkompetensi profesional lainnya (Papinaho *et al.*, 2022). Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesediaan seorang karyawan untuk menaati dan mematuhi norma atau tata tertib yang berlaku (Sutrisno, 2018). Kedisiplinan diperlukan untuk mengendalikan tingkat kesalahan dan meningkatkan keselamatan pasien. Risiko keselamatan mencakup seperti: risiko infeksi, kesalahan diagnostik, kesalahan pembedahan, kecelakaan kerja dan risiko lainnya yang memerlukan interaksi yang kompleks dalam sistem pemberian perawatan yang melibatkan aspek

klinik dan non klinis (psikologis, sosial dan manajemen) (Rosen *et al.*, 2019). Menurut Mangkunegara (2013), upaya untuk meningkatkan disiplin kerja melalui tindakan preventif dan korektif Tindakan preventif untuk mendorong karyawan mematuhi aturan dan standar yang berlaku. Tindakan korektif dilakukan melalui pemberian sanksi ntuk menangani pelanggaran aturan dan mencegah pelanggaran berulang.

Setiap karyawan rumah sakit bekerjasama, membentuk unit sosial yang kohesif, berfungsi secara saling bergantung, dan beradaptasi dari waktu ke waktu untuk mencapai tujuan bersama dan mengelola pekerjaan yang kompleks (Rosen *et al.*, 2019). Kerjasama (*teamwork* merupakan bentuk hubungan dan usaha yang dijalin atau dibangun antar karyawan yang telah terbagi menjadi beberapa kelompok dengan wewenang dan bagian – bagian yang berbeda (Tewal *et al.*, 2017). Kerjasama diperlukan baik dalam bidang yang sama maupun multi disiplin, seperti kerjasama antara: dokter, perawat, farmasi, staff administrasi, staff gizi, sistem informasi (Sanford *et al.*, 2024). Kerjasama diantaranya diperlukan dalam transisi tugas (misalnya, antara area perawatan atau perubahan *shift*) di mana informasi penting tentang status dan rencana perawatan pasien dapat disalahkomunikasikan, yang menyebabkan keterlambatan dalam perawatan atau terapi yang tidak tepat. Selain itu, interaksi anggota tim perawatan berkontribusi pada bahaya klinis tertentu. Komunikasi yang buruk tentang nama obat, dosis, rute pemberian, dan waktu pemberian antara dokter, apoteker, perawat, dan pasien dapat menyebabkan kesalahan pengobatan (Rosen *et al.*, 2019). Pemecahan masalah, perencanaan klinis, tindakan perawatan sering melibatkan satu atau lebih dokter, perawat, dan professional lainnya (misalnya, apoteker).

Disiplin kerja dan kerjasama tim yang efektif tidak hanya melindungi pasien dari risiko kesalahan kerja, tetapi dan meningkatkan kinerja. Rumah sakit yang mempunyai tingkat kerjasama tim yang lebih tinggi (misalnya: peran yang jelas, manajemen tim yang berkualitas) memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi yang diantara diukur dari: kepuasan pasien, keselamatan kerja yang lebih tinggi, serta tingkat keinginan staf yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi (Lyubovnikova *et al.*, 2015). Kemampuan kerjasama tim juga sangat terkait dengan tingkat keterlibatan dan komitmen staf dalam pekerjaan (Daugherty Biddison, Paine, Murakami, Herzke, & Weaver, 2015). Kualitas kerja tim juga berbanding terbalik dengan tingkat kelelahan yang dialami oleh staf (Bowers, Nijman, Simpson, & Jones, 2011). Unit dengan kerja tim yang buruk cenderung memiliki staf dengan tingkat kelelahan yang lebih tinggi.

. Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari merupakan rumah sakit milik pemerintah yang dahulu dikenal sebagai Balai Pengobatan Klinik Wonosari yang pada tanggal 24 Desember 1948 resmi diganti menjadi RSUD Wonosari. RSUD Wonosari menyediakan sekitar 23 layanan poliklinik yang selalu siap melayani pasien pada hari Senin hingga Sabtu. RSUD Wonosari memiliki sertifikat akreditasi rumah sakit dengan tingkat kelulusan paripurna, selain itu RSUD Wonosari juga telah meraih cukup banyak prestasi seperti: (1) TOP BUMD AWARDS 2022, (2) Penghargaan Festival FKRTL 2022, (3) Penghargaan Festival FKRTL 2021 dengan nilai kepatuhan tertinggi, (4) TOP Digital Implementation 2022, dan masih banyak lagi. Pencapaian berbagai prestasi yang diraih oleh RSUD Wonosari tersebut tidak dapat dilepaskan dari terlibatnya karyawan medis maupun non-medis atau dapat disebut sumber daya manusia dalam melaksanakan pelayanan. Sumber Daya manusia merupakan sumberdaya penting yang memiliki peranan sangat besar dalam bagian internal dari RSUD Wonosari. RSUD Wonosari juga mempunyai tantangan untuk penyelenggaraan pelayanan yang efisien, berkualitas ditengah kompleksitas dan dinamika lingkungan. Tingkat keberhasilan rumah sakit mengikuti standar operasional yang telah ditetapkan oleh rumah sakit yang dinilai dari hasil kinerja karyawan. Oleh karena itu tenaga kerja harus dikembangkan sehingga memiliki kinerja yang baik. Rumah sakit

adalah bagian penting dalam masyarakat karena berperan untuk memberikan pelayanan kesehatan. Keberhasilan dalam melaksanakan pelayanan kesehatan pasti melibatkan karyawan medis maupun non-medis. Oleh karena itu untuk mencapai keberhasilan pelayanan tersebut, manajemen rumah sakit perlu memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menerapkan kedisiplinan dalam bekerja dan kerjasama antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebelum dekade terakhir abad ke-20, kinerja dipandang sebagai hasil dari campuran bakat dan motivasi (Hamilton & Lordan, 2023). Kinerja (*performance*) (P) merupakan fungsi dari Kemampuan (*ability*) (A) dan motivasi (M) (Anderson & Butzin, 1974; Hamilton & Lordan, 2023). Kemampuan terdiri dari komponen bakat bawaan, pengetahuan, ketrampilan dan keahlian. Elemen pengetahuan, ketrampilan dan keahlian merupakan elemen yang dapat dikembangkan. Kinerja karyawan merupakan perilaku atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2013).

Pengaruh kedisiplinan dan kerjasama terhadap kinerja karyawan sudah banyak diteliti studi sebelumnya (Ananda *et al.*, 2023; Lawasi & Triatmanto, 2017; Letsoin & Ratnasari, 2020; Puspita & Widodo, 2020; Salam *et al.*, 2021; Wulandari & Ratnagung, 2024). Namun terbatas pada konteks rumah sakit. Kedisiplinan dan kerjasama berperan penting dalam kinerja karyawan rumah sakit, Namun, pemahaman tentang kedisiplinan dan kerjasama karyawan dalam pelayanan kesehatan terbatas terutama dalam konteks rumah sakit sebagai organisasi layanan yang kompleks, risiko tinggi, serta tuntutan standar kualitas yang tinggi (Sanford *et al.*, 2024). Tantangan tersebut terutama dalam lingkungan rumah sakit daerah. Hal tersebut memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit, dengan mengambil studi kasus pada RSUD Wonosari Gunungkidul Yogyakarta.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wonosari, Kabupaten Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemilihan konteks organisasi rumah sakit dengan mempertimbangkan mempunyai karakteristik organisasi yang mempunyai kompleksitas dan risiko layanan tinggi. Penelitian dilakukan dengan mengambil kasus pada RSUD Wonosari Gunungkidul Yogyakarta. Pemilihan obyek penelitian mempertimbangkan rumah sakit daerah yang mempunyai tantangan di tengah kompleksitas dan dinamika lingkungan.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari yang berjumlah 719 karyawan. metode pemilihan sampel probabilitas (*probability sampling*) atau pemilihan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi. Penentuan sampel rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana: n= ukuran sampel, N= ukuran populasi, e= *error* atau tingkat kesalahan 10%.

$$\begin{aligned} &= \frac{719}{1 + (719)(0,1)^2} \\ &= 87,7 \end{aligned}$$

dengan hasil penghitungan 87,7 lalu dibulatkan menjadi 100 untuk mengantisipasi sample yang rusak. Jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 100 responden. Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan berupa kuisioner kepada karyawan agar memperoleh informasi secara langsung yang berkaitan dengan penulisan penelitian.

Skala pengukuran disiplin kerja dikembangkan dari studi sebelumnya (Ananda *et al.*, 2023; Puspita & Widodo, 2020; Wulandari & Ratnagung, 2024), yang terdiri dari lima indikator: (1) disiplin waktu, (2) ketaatan terhadap aturan dan prosedur kerja, (3) tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan, (4) pelanggaran rendah, (5) sikap ptaat terhadap tata tertib yang berlaku. Pengukuran disiplin kerja melalui penilaian atasan dengan menggunakan skala likert 1-5 (sangat tidak disiplin – sangat disiplin).

Skala pengukuran kerjasama dikembangkan dari studi sebelumnya (Ananda *et al.*, 2023; Lawasi & Triatmanto, 2017; Letsoin & Ratnasari, 2020; Puspita & Widodo, 2020; Wulandari & Ratnagung, 2024), yang terdiri dari lima indikator: (1) kemauan karyawan untuk bekerjasama, (2) kemampuan koordinasi tugas pekerjaan, (2) kemampuan komunikasi tugas pekerjaan, (4) koordinasi perubahan *shift* kerja, (5) komunikasi non verbal. Pengukuran kerjasama melalui penilaian atasan dengan menggunakan skala likert 1-5 (sangat kurang – sangat baik).

Skala pengukuran kerjasama dikembangkan dari studi sebelumnya (Ananda *et al.*, 2023; Lawasi & Triatmanto, 2017; Letsoin & Ratnasari, 2020; Puspita & Widodo, 2020; Wulandari & Ratnagung, 2024), yang terdiri dari lima indikator: (1) kualitas kerja-kepuasan pasien, (2) kuantitas kerja, (3) ketepatan waktu, (4) rendahnya tingkat kesalahan, (5) tanggung jawab kerja. Pengukuran kinerja melalui penilaian atasan dengan menggunakan skala likert 1-5 (sangat kurang – sangat baik).

Analisis menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda. Analisis ketepatan model (*goodness of fit*) menggunakan analisis Anava (F-test). Koefisien determinasi (R^2) menggambarkan kontribusi variabel bebas teradap variabel terikat. Pengujian hipotesis menggunakan *t-test*. Penerimaan atau penolakan hipotesis berdasarkan probabilitas nilai signifikansi pada tingkat kesalahan 1%, 5% dan 10%.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Uji validitas diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26 dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji validitas (tabel 1) diperoleh nilai koefisien korelasi item-total (r-hitung) setiap item $v > 0.5$ menunjukkan item-item pertanyaan pada variabel valid untuk mengukur variabel. Nilai koefisien Cronbach Alpha untuk variabel Disiplin Kerja sebesar (0.853), Kerjasama (0,843) dan Kinerja (0.853) atau diatas 0.6 menunjukkan item-item pertanyaan mempunyai keandalan tinggi dalam mengukur variabel.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Pengukuran validitas dan Reliabilitas Variabel

Variabel		r	Cronbach Alpha
Disiplin Kerja	D1	0,647	0.853
	D2	0,892	
	D3	0,846	
	D4	0,860	
	D5	0,658	
Kerjasama	K1	0,710	0.843
	K2	0,809	

Kinerja	K3	0,860	0.853
	K4	0,819	
	K5	0,676	
	P1	0,688	
	P2	0,832	
	P3	0,874	
	P4	0,804	
	P5	0,745	

Sumber: data primer, diolah (2024)

Hasil pengujian *goodness of fit* (tabel 2) diperoleh nilai *F*-test 114,449 ($\rho < 0.01$) yang menunjukkan model sesuai dengan data.. Hal ini menunjukkan bahwa model memenuhi asumsi *goodness of fit*. Nilai Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,705 menunjukkan bahwa kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) di RSUD Wonosari Gunungkidul Yogyakarta adalah sebesar 70,5%, sedangkan 29,5% diperoleh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2. Rangkuman hasil Regresi

	β	<i>t</i>
(Constant)	0.657	0.616
Disiplin Kerja (X1)	0.393	***4.828
Kerjasama (X2)	0.543	***6.865
F test	***114.449	
R Square	0.705	

Keterangan: *** = pengaruh signifikan pada tingkat kesalahan (ρ) = < 1%

Sumber: data primer, diolah (2024)

Persamaan linier berganda dengan 2 variabel independent adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.657 + 0.393 + 0.543 + e$$

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\rho < 0.01$; $\beta=0.393$). Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (β)=0.393, mempunyai arti jika disiplin kerja naik 1 unit skala maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0.393 uni skala, dengan catatan variabel lain konstan. Kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta=0.543$, $\rho < 0.01$). Nilai koefisien regresi variabel kerjasama terhadap kinerja karyawan sebesar (β)=0.543 mempunyai arti jika kerjasama naik 1 unit skala maka kinerja akan mengalami kenaikan 0.543 unti skala, dengan catatan variabel lain konstan. Nilai konstanta sebesar 0,657 menunjukkan bahwa tanpa variabel disiplin kerja dan kerjasama nilai kinerja pegawai adalah 0.657.

3.2.Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Wonosari Gunungkidul Yogyakarta ($\rho < 0.01$), hipotesis 1 didukung. Hasil penelitian ini konsisten dengan studi sebelumnya (Ananda *et al.*, 2023; Puspita & Widodo, 2020; Wulandari & Ratnagung, 2024) yang juga menemukan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti pengaruh kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks rumah sakit. Kedisiplinan diperlukan agar sikap dan tindakan karyawan untuk menaati dan mematuhi norma atau tata tertib yang berlaaku di rumah sakit. Disiplin kerja merupakan ketaatan dan kesediaan karyawan untuk

menaati dan mematuhi prosedur, standar etika. Kedisiplinan diperlukan untuk mengendalikan kesalahan dalam praktik, mengendalikan perilaku berisiko dan inkompetensi profesional lainnya (Papinaho *et al.*, 2022). Hal ini akan mendukung kinerja karyawan, mengendalikan tingkat kesalahan, meningkatkan keselamatan pasien dan kepuasan pasien terhadap kualitas pelayanan. Kedisiplinan diperlukan untuk mengendalikan risiko keselamatan, seperti: kesalahan diagnostik, kesalahan tindakan, kesalahan perawatan serta peningkatan kualitas pelayanan yang melibatkan aspek klinik dan non klinik (psikologis, sosial dan manajemen) (Rosen *et al.*, 2019). Disiplin kerja dapat mencerminkan rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas, prosedur dan etika kerja. Penerapan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja seluruh pekerjaan akan berlangsung dengan optimal dan efisien, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Puspita & Widodo, 2020).

Kerjasama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Wonosari Gunungkidul Yogyakarta ($p < 0.01$), maka hipotesis 2 didukung. Hasil penelitian ini konsisten dengan studi (Ananda *et al.*, 2023; Lawasi & Triatmanto, 2017; Letsoin & Ratnasari, 2020; Puspita & Widodo, 2020; Wulandari & Ratnagung, 2024) yang juga menemukan pengaruh kerjasama terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti pengaruh kerjasama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks rumah sakit. Kerjasama merupakan kegiatan yang dikerjakan tim atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang sama (Letsoin & Ratnasari, 2022). Kerjasama diperlukan untuk mengelola pekerjaan yang kompleks yang melibatkan tim lintas disiplin. (Rosen *et al.*, 2019). Kelompok dapat merupakan kelompok dalam divide kerja yang sama atau lintas disiplin, seperti: dokter, perawat, staff farmasi, staff administrasi, staff gizi (Rosen *et al.*, 2019; Sanford *et al.*, 2024). Koordinasi dan kerjasama yang baik akan meningkatkan kinerja, mengendalikan risiko kesalahan, meningkatkan kualitas pelayanan, kepuasan pasien (Bragadóttir *et al.*, 2023). Karyawan di tengah perubahan lingkungan seperti perubahan tugas, perubahan peraturan, juga memerlukan kerjasama untuk beradaptasi dari waktu ke waktu dalam mencapai tujuan bersama (Rosen *et al.*, 2019). Pengaruh antara kerjasama terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan studi sebelumnya (Ananda *et al.*, 2023; Lawasi & Triatmanto, 2017; Letsoin & Ratnasari, 2020; Puspita & Widodo, 2020; Wulandari & Ratnagung, 2024), sehingga kerjasama juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada konteks rumah sakit. Selanjutnya hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja dan kerjasama terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi rumah sakit yang mempunyai karakteristik kompleksitas dan risiko layanan tinggi. Penelitian dilakukan dengan mengambil kasus pada RSUD Wonosari Gunungkidul Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Wonosari Gunungkidul Yogyakarta. Hasil studi ini memberikan implikasi teoritis dalam memberikan bukti empiris pengaruh disiplin kerja dan kerjasama terhadap kinerja karyawan rumah sakit daerah. Hasil studi ini memberikan implikasi praktis bagi pihak manajemen rumah sakit untuk pengembangan disiplin kerja dan kerjasama untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Pertama, penelitian fokus pada variabel disiplin kerja dan kerjasama. Pada sisi lain, kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor yang kompleks baik dari sisi personal, tim kerja, lingkup tugas, organisasi, dan sistem budaya. Kedua penelitian ini fokus pada karyawan rumah sakit secara umum. Kebutuhan kerjasama, tantangan

disiplin kerja dan kinerja dapat berbeda berdasarkan tim kerja dan karakteristik tugas yang berbeda, misal antara karyawan: IGD, rawat inap, poliklinik, farmasi dapat mempunyai tantangan dan tuntutan yang berbeda. Pada sisi lain kinerja karyawan diukur terhadap kinerja karyawan secara umum. Hal perlu juga dipertimbangkan adalah kinerja tim. Ketiga, penelitian ini dilakukan pada rumah sakit daerah di salah satu daerah di Yogyakarta. Tantangan disiplin kerja, kerjasama dan kinerja dapat berbeda misal antara rumah sakit negeri dan swasta, atau dalam kultur yang berbeda. Nilai koefisien determinasi sebesar 70,5%, yang berarti 29,5% kinerja karyawan disebabkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti: desain kerja, lingkungan kerja, budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, W., Kristiana, A., Khojin, N., & Iskandar, K. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi Plant Assembly PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes. *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 1(3), 106–118.
- Anderson, N. H., & Butzin, C. A. (1974). Performance = Motivation X Ability : An Integration-Theoretical Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30(5), 598–604. <https://doi.org/10.1037/h0037447>
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Bowers L, Nijman H, Simpson A, & Jones J (2011). The relationship between leadership, teamworking, structure, burnout and attitude to patients on acute psychiatric wards. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 46, 143–148. 10.1007/s00127-010-0180-8 [PubMed: 20082064]
- Bragadóttir, H., Kalisch, B. J., Flygenring, B. G., & Tryggvadóttir, G. B. (2023). The Relationship of Nursing Teamwork and Job Satisfaction in Hospitals. *SAGE Open Nursing*, 9, 1–12. <https://doi.org/10.1177/23779608231175027>
- Daugherty Biddison EL, Paine L, Murakami P, Herzke C, & Weaver SJ (2015). Associations between safety culture and employee engagement over time: A retrospective analysis. *British Medical Journal Quality & Safety*, 25, 31–37. 10.1136/bmjqs-2014-003910
- Hamilton, O. S., & Lordan, G. (2023). Ability or luck : A systematic review of interpersonal attributions of success. *Front. Psychol*, 13(1035012), 1–22. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1035012>
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47–57.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, 9(1), 17–34.
- Lyubovnikova J, West MA, Dawson JF, & Carter MR (2015). Consequences of real team and co-acting group membership in healthcare organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 929–950. 10.1080/1359432X.2014.992421
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Papinaho, O., Science, N., & Coordinator, T. (2022). Disciplinary processes for nurses , from organizational supervision to outcomes: A document analysis of a regulatory authority ' s decisions. *J Nurs Manag.*, 30, 2957–2967. <https://doi.org/10.1111/jonm.13679>
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen UNSURYA*, 1(1), 31–41.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber daya manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rosen, M. A., Diazgranados, D., Dietz, A. S., Benishek, L. E., Thompson, D., & Weaver, S. J. (2019). Teamwork in Healthcare: Key Discoveries Enabling Safer, High- Quality Care. *HHS Public Access*, 73(4), 433–450. <https://doi.org/10.1037/amp000298>.Teamwork
- Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2021). Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan: Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 487–508.
- Sanford, N., Lavelle, M., Markiewicz, O., Reedy, G., Anne, D., Rafferty, M., & Ara, Lord. (2024). Decoding healthcare teamwork : a typology of hospital teams. *Journal of Interprofessional Care*, 38(4), 602–611. <https://doi.org/10.1080/13561820.2024.2343835>
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Patria Media Grafindo.
- Will, K. K., & Johnson, M. L. (2019). Team-Based Care and Patient Satisfaction in the Hospital Setting: A Systematic Review. *Journal of Patient-Centered Research and Reviews Volume*, 6(2). <https://doi.org/10.17294/2330-0698.1695>
- Wulandari, F., & Ratnagung, C. G. (2024). Pengaruh kedisiplinan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada pt insani medical centre jakarta. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 260–269.
- Zajac, S., Woods, A., Tannenbaum, S., & Salas, E. (2021). Overcoming Challenges to Teamwork in Healthcare : A Team Effectiveness Framework and Evidence-Based Guidance. *Frontiers in Communication*, 6(March), 1–20. <https://doi.org/10.3389/fcomm.2021.606445>