



Meningkatkan Kinerja Tenaga Medis UGD: Analisis Peran Kompetensi dan Disiplin Kerja

Ida Nirwana^{1*}, Rasidah Nasrah², Zikra Ahmad Fachry³

¹⁻³ Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, Indonesia

Email: syafiranirwana20@gmail.com^{1*}, Rasidahnasrah82@gmail.com²,

Zikraahmad335@gmail.com³

Alamat: Jl. Jend. Sudirman No.6, Kp. Jawa, Kec. Tj. Harapan, Kota Solok, Sumatera Barat
27317

Korespondensi penulis: syafiranirwana20@gmail.com

Abstract. This investigation was conducted in the ER at M Natsir Hospital, Solok City. The goal of this research was to find out how substantial the impact of Competency and Work Discipline is on the Performance of ER medical workers at M Natsir Hospital, Solok City. Forty emergency medical staff from M Natsir Hospital in Solok City made up the study's population. The Total sample approach was the sample strategy employed. Questionnaires were employed in the data collection method. The performance of medical staff (Y) is influenced by the Competency (X1) and Work Discipline (X2) variables, according to multiple regression analysis. $Y = 8.259 + 0.904 X1 + 0.125 X2 + e$ is the multiple linear regression equation that was produced. The variables Competency (X1) and Work Discipline (X2) show significance according to the t-test..

Keywords: Competence, Work Discipline, Performance Of Medical Personnel.

Abstrak. Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit M Natsir Kota Solok menjadi lokasi penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kinerja tenaga medis di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit M Natsir Kota Solok dipengaruhi oleh kompetensi dan disiplin kerja. Sebanyak 40 orang tenaga medis dari Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit M Natsir Kota Solok turut serta dalam penelitian ini. Pendekatan total sample digunakan dalam prosedur pengambilan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) dan Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y). Persamaan yang diperoleh dari regresi linier berganda adalah $Y = 8,259 + 0,904 X1 + 0,125 X2 + e$. Berdasarkan koefisien determinasi, variabel bebas (X1 dan X2) berpengaruh sebesar 45,9% terhadap variabel terikat (Y), sedangkan variabel tambahan yang tidak termasuk dalam penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 55,1%. Dengan nilai t hitung > t tabel, maka uji t variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) menunjukkan bahwa (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y). Namun, dengan nilai t hitung < t tabel, maka (X2) tidak terlihat pengaruhnya terhadap Kinerja Tenaga Medis. Nilai f hitung > f tabel ($15,715 > 3,25$) dan taraf signifikansi menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Tenaga Medis (Y), ilai f hitung > f tabel ($15,715 > 3,25$) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Tenaga Medis.

1. LATAR BELAKANG

Faktor terpenting yang perlu diperhatikan dalam setiap kegiatan organisasi adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling berharga bagi suatu organisasi. Faktor utama yang

mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan operasional organisasi adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang sangat luas, tidak hanya terbatas pada staf operasional, tetapi juga pada tingkat manajerial dan berdampak pada kinerja organisasi melalui teknik manajemen yang diterapkan. Fungsi sumber daya manusia harus ditingkatkan dan diubah agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Potensi sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan manusia untuk berpikir, bertindak, berkomunikasi, dan bermoral dalam rangka melaksanakan tugas teknis maupun manajerial. Mereka akan mampu memberikan dampak terhadap kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan maupun pribadi baik secara individu maupun kolektif berkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimilikinya. Semua potensi yang dimiliki manusia dan dapat ditawarkan kepada masyarakat dalam bentuk barang dan jasa tersebut dikenal sebagai sumber daya manusia. Kompetensi sumber daya manusia atau yang disebut juga dengan sumber daya manusia adalah potensi daya pikir dan daya kerja manusia yang masih ada dalam diri manusia dan harus ditemukan, dipupuk, dan dikembangkan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin untuk kepentingan hidup manusia.

Setiap bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang terampil untuk memberikan layanan yang luar biasa dan berharga dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat akibat kemajuan teknologi yang cepat dan lingkungan yang sangat dinamis dalam semua aspek kehidupan manusia. Perubahan lingkungan yang cepat memerlukan kemampuan untuk mendokumentasikan fenomena, menilai dampaknya terhadap organisasi, dan merencanakan tanggapan. Kualitas tenaga kerja suatu organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilannya. Ketika sumber daya manusia suatu organisasi berkualitas buruk, pekerjaan karyawan menjadi kurang efektif, yang secara tidak langsung dipengaruhi oleh kompetensi. (2020, Wibowo).

Rumah Sakit Umum M Natsir Kota Solok meyakini bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari kuantitas dan kualitas kerja yang dicapai oleh staf medis dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja yang dirasakan oleh staf medis menunjukkan kepercayaan umum terhadap perilaku dan partisipasi dalam keberhasilan organisasi. Berbagai faktor pendukung, termasuk hubungan kerja tim

yang positif, komunikasi yang efektif antar staf medis, dan lingkungan kerja yang sesuai, diperlukan untuk menciptakan kinerja yang maksimal.

Tujuan dari peningkatan mutu secara menyeluruh adalah untuk terus mengurangi risiko bagi staf dan pasien. Baik lingkungan fisik maupun prosedur terapi mengandung bahaya ini. Sebagai bagian dari operasinya, Rumah Sakit Umum M Natsir di Kota Solok menyediakan fasilitas yang aman, bermanfaat, dan mendukung bagi pengunjung, karyawan, keluarga, dan pasien. Manajemen yang efektif atas fasilitas fisik, peralatan medis, dan peralatan lainnya diperlukan untuk mencapai tujuan ini. Manajemen harus secara khusus bekerja untuk menurunkan dan mengelola risiko dan bahaya, menghentikan kecelakaan dan cedera, serta menjaga keselamatan. (Notoatmodjo, 2020).

Untuk mencapai tujuan rumah sakit dan memenuhi tuntutan pasien, Rumah Sakit Umum M Natsir Kota Solok membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki berbagai kemampuan dan individu yang kompeten. Sumber Daya Manusia Perusahaan harus memperhatikan kompetensi agar dapat mencapai visi, tujuan, dan sasarannya. Kemampuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang lebih tinggi dan meningkatkan keterampilan dasar dikenal sebagai kompetensi. Menurut Spencer dan Spencer (2020), "Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seorang individu yang terkait dengan kinerja yang efektif dan/atau unggul berdasarkan kriteria dalam suatu pekerjaan atau situasi". Pemikiran ini menjelaskan bahwa kompetensi seseorang merupakan landasan dari seorang individu yang terkait dengan kinerja yang efektif dan luar biasa dalam suatu pekerjaan.

Seseorang yang sangat kompeten selalu terdorong untuk bekerja dengan sukses, efisien, dan produktif karena ia memiliki informasi, keterampilan, bakat, dan sikap yang sesuai dengan jabatannya. Hal ini terjadi karena keahlian karyawan tersebut membuatnya lebih mampu menyelesaikan tugas yang telah didelegasikan kepadanya. Hal ini karena keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh sumber daya keuangan dan manusianya.

Agar dapat melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya, Rumah Sakit M Natsir Kota Solok membutuhkan kinerja yang sebaik-baiknya dari para pegawainya, oleh karena itu peningkatan kompetensi pegawai menjadi hal yang sangat penting. Hal ini dilakukan agar dapat mencapai sasaran kinerja yang strategis.

Seluruh kegiatan operasional suatu organisasi niscaya membutuhkan berbagai sumber daya, baik berupa uang, perlengkapan, maupun peralatan. Sumber daya yang ada jika tidak dikelola dengan baik akan menjadi tidak berguna. Untuk mengelola sumber daya tersebut, diperlukan sumber daya lain, khususnya sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting karena memiliki bakat, semangat, dan daya cipta yang dibutuhkan untuk memajukan perusahaan. Perlu dipahami bahwa pekerja merupakan sumber daya manusia yang turut berperan aktif dalam operasional perusahaan. Oleh karena itu, agar pegawai termotivasi untuk menyumbangkan seluruh kemampuannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka organisasi harus memberikan perhatian yang sebesar-besarnya, baik dari segi kesejahteraannya maupun dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilannya. (Anwar dan Feby, 2021).

Disiplin merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap mental yang diwujudkan dalam tindakan atau perilaku seseorang, kelompok, atau masyarakat melalui kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah atau norma sosial, etika, dan aturan yang berlaku untuk tujuan tertentu. Disiplin juga dapat diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Karena berfungsi sebagai mekanisme pengawasan terhadap dirinya sendiri, disiplin merupakan komponen penting dalam berbagai kegiatan, baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun pendidikan.

Disiplin kerja jenis ini merupakan disiplin yang muncul secara alami dalam diri seseorang dan bukan merupakan sesuatu yang dipaksakan dari luar. Selain dari kemampuan sumber daya manusia, sarana prasarana, fasilitas, dan disiplin juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Suad Husnan (2022), sarana prasarana merupakan salah satu bentuk layanan organisasi yang membantu karyawan dalam memenuhi tuntutan dan meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini, sarana prasarana yang diberikan oleh suatu perusahaan akan sangat mendukung karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan mengharapkan adanya akses terhadap infrastruktur dan fasilitas yang memadai untuk memenuhi tugas dan kewajibannya. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin harus mampu memahami apa yang

dibutuhkan dan diinginkan karyawan. (Anwar dan Feby, 2021).

Fenomena yang terjadi di RS M Natsir Kota Solok menunjukkan bahwa mutu pelayanan kesehatan secara langsung dipengaruhi oleh banyaknya kesalahan medis yang diakibatkan oleh inkompetensi dan kurangnya disiplin tenaga medis pada saat jam kerja. Ketidakmampuan tenaga medis dalam mendiagnosis pasien atau memberikan resep yang salah sering kali disebabkan oleh inkompetensi atau ketidaktepatan mereka, terutama dalam situasi yang membutuhkan perawatan segera. Kesalahan medis ini dapat menurunkan tingkat kepuasan pasien dan memengaruhi efektivitas diagnosis dan pengobatan. Elemen lain yang memperburuk situasi adalah masalah menjaga kedisiplinan selama jam kerja, karena tenaga medis sering kali datang terlambat untuk memberikan pelayanan setelah makan siang atau pulang lebih awal. Hal ini mengakibatkan pelayanan tidak konsisten dan berkurangnya waktu untuk memberikan perawatan sebaik mungkin.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis di RS M Natsir Kota Solok" berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut.”.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Tenaga Medis

Kinerja adalah hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang profesional medis saat melakukan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepada mereka. Kinerja yang dirasakan oleh anggota staf medis menumbuhkan kepercayaan yang luas terhadap perilaku dan keterlibatan mereka dalam keberhasilan organisasi. Suasana kerja yang sesuai, hubungan kerja tim yang kuat, dan komunikasi yang efektif di antara para profesional medis semuanya diperlukan untuk menciptakan kinerja yang optimal. Kinerja adalah hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang profesional medis saat melakukan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepada mereka. Kinerja yang dirasakan oleh anggota staf medis menumbuhkan kepercayaan yang luas terhadap perilaku dan keterlibatan mereka dalam keberhasilan organisasi. Suasana kerja yang sesuai, hubungan kerja tim yang kuat, dan komunikasi yang efektif di antara para profesional medis semuanya diperlukan untuk menciptakan

kinerja yang optimal. Kinerja medis adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan upaya untuk memelihara, meningkatkan, mencegah, dan menyembuhkan kesehatan masyarakat. Manajemen kesehatan individu dan kelompok dapat dilakukan dalam suatu organisasi. Orang-orang dengan keahlian di bidang medis dikenal sebagai pekerja medis. Dokter, dokter gigi, ahli kimia, perawat, fisioterapis, bidan, petugas apotek, psikolog klinis, dan spesialis kesehatan masyarakat termasuk di antara profesi mereka. Banyak lembaga, termasuk klinik, rumah sakit, pusat kesehatan, praktik medis mandiri, dan laboratorium kesehatan, dapat menawarkan layanan medis ini (Teuku Muhammad Haqiqi et al., 2022).

Kompetensi

Kompetensi merupakan sifat dasar pribadi yang secara langsung terkait dengan standar kinerja yang unggul dan/atau sukses dalam suatu pekerjaan atau situasi. Kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang menjadi pedoman bagi karyawan saat mereka memenuhi tugas pekerjaan semuanya terkait dengan kompetensi. Keberhasilan karyawan merupakan dampak langsung dari peningkatan keterampilan mereka di tempat kerja, (Suherman, 2021).

Disiplin Kerja

Fungsi operasional yang paling krusial dari manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kerja. Hal ini dikarenakan semakin disiplin seorang karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dapat dicapainya. Jika tidak, maka akan sulit bagi perusahaan untuk memperoleh hasil yang maksimal. Untuk mencapai kinerja yang baik, disiplin juga berguna untuk melatih karyawan agar mengikuti dan menaati peraturan, pedoman, dan kebijakan yang berlaku (Vallennia et al., 2020). Disiplin kerja meliputi sikap, tindakan, dan perilaku yang menaati peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Kepatuhan terhadap suatu lembaga atau organisasi beserta segala peraturannya dilakukan tanpa terpengaruh oleh emosi karena tanpa adanya hal tersebut tujuan organisasi tidak akan tercapai. Dalam situasi ini, setiap orang harus mampu menerapkan dan menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan cara menghayati dan memahaminya. Kunci untuk menjaga disiplin kerja adalah dengan menyadari dan memahami kebijakan atau prosedur yang berlaku di dalam organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode utamanya. Objek penelitian yang akan diteliti adalah Rumah Sakit M Natsir Kota Solok. Jalan. Nangka, Simpang Rumbio, Kecamatan. Lubuk Sikarah, Kota Solok, Sumatera Barat. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif. Penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan pengukuran variabel, bekerja dengan angka-angka, dan menganalisis data dengan metode statistik disebut penelitian kuantitatif. Metode ini disebut pendekatan positivistik karena berlandaskan pada positivisme. Data primer merupakan jenis sumber data yang digunakan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, utamanya dengan cara menyebarkan kuesioner. Sampel penelitian ini berjumlah 40 orang yang memenuhi syarat sebagai seluruh staf tetap yang bekerja di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit M Natsir Kota Solok.

4. DISKUSI

Pengujian Instrument

a. Uji Validitas

Validity testing is used to measure the statements in the questionnaire; a statement is considered valid if it can express what is being measured. A total of 30 statements were distributed to 40 Emergency Medical Personnel of M Natsir Hospital, including 10 Competence statements (X1), 10 Work Discipline statements (X2), and 10 Medical Personnel Performance statements (Y). All statement items are considered valid if the r count or the value in the total correlation column is greater than the significance level, which is below 0.05. In this instance, r_{table} is set at 0.312, based on r_{table} and the following provisions for decision making in the questionnaire:

- i. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{table}$ maka butir pernyataan tersebut valid.
- ii. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} < r_{table}$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,737	0.312	Valid
	X1.2	0,888	0.312	Valid

	X1.3	0,847	0.312	Valid	
	X1.4	0,734	0.312	Valid	
	X1.5	0,787	0.312	Valid	
	X1.6	0,858	0.312	Valid	
	X1.7	0,832	0.312	Valid	
	X1.8	0,830	0.312	Valid	
	X1.9	0,791	0.312	Valid	
	X1.10	0,790	0.312	Valid	
	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,804	0.312	Valid
		X2.2	0,742	0.312	Valid
X2.3		0,570	0.312	Valid	
X2.4		0,789	0.312	Valid	
X2.5		0,402	0.312	Valid	
X2.6		0,824	0.312	Valid	
X2.7		0,817	0.312	Valid	
X2.8		0,733	0.312	Valid	
X2.9		0,619	0.312	Valid	
X2.10		0,663	0.312	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,920	0.312	Valid	
	Y1.2	0,839	0.312	Valid	
	Y1.3	0,912	0.312	Valid	
	Y1.4	0,603	0.312	Valid	
	Y1.5	0,811	0.312	Valid	
	Y1.6	0,868	0.312	Valid	
	Y1.7	0,888	0.312	Valid	
	Y1.8	0,871	0.312	Valid	
	Y1.9	0,895	0.312	Valid	
	Y1.10	0,835	0.312	Valid	

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2025

b. Uji Reabilitas

Setelah data variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Tenaga Medis (Y) divalidasi, maka dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui reliabilitas variabel apabila nilai Cronbach Alfa lebih besar dari 0,60. Uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 2. Hasil Uji Instrumen Reabilitas

Variabel	Cronbath Alfa	N Of Item	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	0,939	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,884	10	Reliabel
Kinerja tenaga medis (Y)	0,955	10	Reliabel

Ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja tenaga medis, memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2 yang juga menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dapat terus digunakan pada tahap pengajuan hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda

The purpose of multiple linear regression testing is to determine the degree to which Competence (X1) and Work Discipline (X2) affect Medical Personnel Performance (Y), as shown in the table below:

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + e.$$

The SPSS version 22 program was used to calculate the multiple linear regression analysis, which produced the following findings.:

Table 3. Hasil Uji Regresi Linier Ganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.259	11.439		.722	.475
x1	.904	.165	.694	5.479	.000
x2	-.125	.253	-.063	-.495	.624

a. Dependent Variable: y

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 22, 2025

Persamaan regresi linier berganda berikut dapat dibuat dengan menggunakan tabel di atas dan hasil koefisien regresi:

- a. Nilai konstanta pada model regresi ini adalah 8,259. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga medis di IGD RSUD M Natsir Kota Solok meningkat sebesar 8,259 apabila variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) bernilai tetap atau nol.
- b. Variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai regresi positif sebesar 0,904 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara Disiplin Kerja (X2) dengan Kompetensi (X1). Kinerja Tenaga Medis dapat meningkat sebesar 0,904 apabila variabel Kompetensi (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan.
- c. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar -0,125. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua faktor lainnya tetap sama, nilai disiplin kerja (X2) turun satu satuan, dan kinerja staf medis (Y) turun -0,125.

Analisis Koefisien Determinasi

Tingkat pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja (X2) dan Kompetensi (X1) terhadap variabel terikat Kinerja Tenaga Medis (Y) diukur dengan koefisien determinasi:

Table 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.430	5.89389

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 22, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan statistik menggunakan program SPSS, variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 45,9%, sedangkan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti fasilitas kerja, motivasi kerja, dan upah, memberikan pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 55,1%. Uji koefisien determinasi menunjukkan pentingnya penelitian lebih lanjut dan identifikasi variabel tambahan yang mungkin memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y).

Uji Hipotesis

Sebagai komponen statistik inferensial, pengujian hipotesis digunakan untuk menilai kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menentukan apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau ditolak. Tujuan utama pengujian hipotesis adalah untuk membangun landasan pengumpulan informasi sebagai bukti saat memutuskan apakah akan menerima atau menolak praduga atau anggapan yang terbentuk sebelumnya.

Uji Parsial (Uji t)

Table 5. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.259	11.439		.722	.475
x1	.904	.165	.694	5.479	.000
x2	-.125	.253	-.063	-.495	.624

a. Dependent Variable: y

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 22, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, dapat diketahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Perilaku Kerja (Y). Nilai *t-tabel* untuk uji dua sisi dengan derajat kebebasan ($df = (n - k) = 40 - 2 = 38$) adalah sebesar 2,024. Hasil analisis menunjukkan:

- a. Untuk variabel Kompetensi (X1), diperoleh nilai *t-hitung* sebesar 5,479 yang lebih besar dari *t-tabel* (2,024), serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Medis di UGD Rumah Sakit M. Natsir Kota Solok.
- b. Untuk variabel Disiplin Kerja (X2), didapatkan nilai *t-hitung* sebesar -0,495 yang lebih kecil dari *t-tabel* (2,024), dengan nilai signifikansi 0,624 yang lebih besar dari 0,05. Maka, hipotesis H2 ditolak. Ini mengindikasikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Tenaga Medis di UGD Rumah Sakit M. Natsir Kota Solok.

Uji Simultan (Uji F)

Table 6. Hasil Uji Secara Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1091.796	2	545.898	15.715	.000 ^b
Residual	1285.304	37	34.738		
Total	2377.100	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 22, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai *F-hitung* sebesar 15,715 dengan tingkat signifikansi 0,000, sementara nilai *F-tabel* adalah 3,25. Hasil analisis ANOVA menunjukkan bahwa *F-hitung* (15,715) lebih besar dari *F-tabel* (3,25) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Tenaga Medis (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai *t-hitung* dengan *t-tabel*. Hipotesis diterima apabila *t-hitung* lebih besar dari *t-tabel* atau jika tingkat signifikansi (α) kurang dari 0,05. Dalam hal ini, nilai *t-tabel* adalah 2,024. Untuk variabel Kompetensi (X1), diperoleh nilai *t-hitung* sebesar 5,479 dengan signifikansi 0,000. Karena *t-hitung* (5,479) > *t-tabel* (2,024) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka hipotesis pertama (H1) diterima. Ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Y, yaitu kinerja. Temuan ini mengonfirmasi bahwa Kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan Kinerja tenaga medis di Unit Gawat Darurat (UGD) Rumah Sakit M. Natsir Kota Solok. Kompetensi mencakup aspek keterampilan, pengetahuan, dan

sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Individu yang memiliki tingkat kompetensi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih besar, hasil kerja yang lebih berkualitas, serta kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap dinamika lingkungan kerja. Selain itu, kompetensi yang baik turut mendorong peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, yang secara tidak langsung berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, upaya pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan menjadi elemen kunci dalam mendorong peningkatan kinerja, baik secara individu maupun organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Mardiosa et al. (2023), yang juga menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin kerja (X₂) Terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai *t*-hitung dengan *t*-tabel. Hipotesis diterima apabila *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel atau tingkat signifikansi (α) kurang dari 0,05. Dalam pengujian ini, nilai *t*-tabel sebesar 2,024. Untuk variabel Disiplin Kerja (X₂), diperoleh nilai *t*-hitung sebesar -0,495 dengan nilai signifikansi 0,624. Karena *t*-hitung (-0,495) < *t*-tabel (2,024) dan nilai signifikansi 0,624 > 0,05, maka hipotesis nol (H₀) tidak dapat ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X₂) tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan justru menunjukkan arah hubungan negatif terhadap variabel Y, yaitu Kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap Kinerja tenaga medis di UGD Rumah Sakit M. Natsir Kota Solok. Kurangnya disiplin dalam lingkungan kerja dapat berdampak buruk baik terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang tidak disiplin cenderung tidak tepat waktu, kurang bertanggung jawab, dan sering mengabaikan prosedur serta peraturan yang berlaku. Hal ini dapat menghambat produktivitas, menurunkan kualitas pekerjaan, dan menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Selain itu, disiplin kerja yang lemah juga dapat menciptakan suasana kerja yang tidak sehat, menurunkan moral tim, dan memicu konflik antar rekan kerja. Jika tidak segera ditangani, dampak negatif ini dapat memengaruhi performa organisasi secara menyeluruh, termasuk menurunnya kepercayaan dari pasien dan merosotnya daya saing lembaga pelayanan kesehatan.

Namun demikian, temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afriwahyuni et al. (2023), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) Terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y).

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai *F-hitung* sebesar 15,715 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan merujuk pada kriteria pengujian, hipotesis ketiga (H₃) diterima apabila *F-hitung* > *F-tabel*. Dalam hal ini, nilai *F-hitung* (15,715) lebih besar dari *F-tabel* (3,25) dan nilai signifikansinya (0,000) lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja tenaga medis (Y). Temuan ini menegaskan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis di UGD Rumah Sakit M. Natsir Kota Solok. Keduanya merupakan faktor krusial yang memengaruhi efektivitas kerja individu dalam sebuah organisasi. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik, sedangkan Disiplin Kerja berhubungan dengan kepatuhan terhadap aturan, rasa tanggung jawab, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi namun kurang disiplin mungkin menghasilkan pekerjaan berkualitas, tetapi tidak konsisten dalam kerjanya. Sebaliknya, individu yang sangat disiplin tetapi kurang kompeten mungkin akan tekun dan patuh, tetapi tidak mampu menghasilkan output yang optimal. Oleh karena itu, sinergi antara kompetensi yang memadai dan disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan kinerja yang maksimal—pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien, berkualitas, dan sesuai dengan target serta standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan studi sebelumnya oleh Damara et al. (2019), yang menyimpulkan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) di UGD Rumah Sakit M. Natsir Kota Solok, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel Kompetensi (X1): Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *t*-hitung sebesar 5,479 lebih besar dari *t*-tabel sebesar 2,024, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima.
- b. Variabel Disiplin Kerja (X2): Diperoleh nilai *t*-hitung sebesar 0,495 yang lebih kecil dari *t*-tabel (2,024), serta nilai signifikansi sebesar $0,624 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak.
- c. Pengaruh Simultan Kompetensi dan Disiplin Kerja: Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai *F*-hitung sebesar 15,715 yang lebih besar dari *F*-tabel (3,25), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Tenaga Medis (Y). Maka hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti: Penelitian ini menjadi sarana untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan serta memperluas wawasan mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis.
- b. Bagi UGD Rumah Sakit M. Natsir Kota Solok: Disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi pegawai dengan menyesuaikan tugas berdasarkan keahlian, menyelenggarakan pelatihan rutin, dan mendorong sikap profesional. Evaluasi berkala terhadap aspek disiplin kerja juga perlu dilakukan, mencakup kepatuhan terhadap prosedur, ketepatan waktu dalam pelayanan, jam kerja, serta kesejahteraan jangka panjang tenaga

medis. Selain itu, komunikasi internal perlu ditingkatkan dengan memperbaiki alur informasi, menyediakan saluran komunikasi yang efektif, dan membangun ruang umpan balik bagi staf.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya: Disarankan untuk mengkaji variabel lain di luar yang telah diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi, agar dapat memberikan hasil yang lebih bervariasi dan memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga medis.

DAFTAR REFERENSI

- Adam, H., Haryono, R., & Vickyan, C. (2024). Analisis Pengaruh Work - Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Royal Conocean Internation Adjustment). *Jurnal Deliberatif*, 1(2), 147–169.
- Afriana, D. (2022). Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 9(2), 356–363.
- Afriwahyuni, R., Sriyanti, E., & Nirwana, I. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja , Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru , Kec Kubung Kabupaten Solok*. 7, 24586–24595.
- Agusman, A., Sriyanti, E., & Indrawati, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Non PNS Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Solok. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 264–273.
- Alfadhi, T., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Di Kabupaten Situbondo Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 3(5), 861–875.
- Alya, N., & Latunreng, W. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Kedisiplinan

Tenaga Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Puskesmas Jasinga Kabupaten Bogor Jawa Barat. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 4(1), 70–84. <https://doi.org/10.31334/Transparansi.V4i1.1608>

Apridani, A., Bambang Mantikei, & Achmad Syamsudin. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal Of Environment And Management*, 2(1), 82–88. <https://doi.org/10.37304/Jem.V2i1.2664>

Comprehensive, O. (2021). “ *Analisis Kepuasan Pelayanan Publik Pada Mal Pelayanan Publik Kota Batam* ” Skripsi.

Damara, D., Yeni, A., & Irawan, H. (2019). *Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Air Minum Daerah (Pdam) Kota Solok*.

Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja , Motivasi Kerja , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14–31. <https://doi.org/10.31603/Bmar.V>

Diah Pranitasari, & Khusnul Khotimah. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 18(1), 113–130.

Fauzi, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Rekam Medik Rsud Cibinong. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(02), 1–14. <https://doi.org/10.29040/Jie.V5i2.2747>

Feby, A. F., & Anwar, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD KARAWANG. *YUME : Journal Of Management*, 4(2), 208–217. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.254>

Harry Mardika, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tri Penamas. *Jurnal Akuntansi Bareleng*, 6(2), 69–75. <https://doi.org/10.33884/Jab.V6i2.5599>

Hayati, U., & Nirwana, I. (2024). Implementasi Minat Beli Produk Tenun Berdasarkan

Perspektif Keterampilan Dan Kualitas Layanan. *Ekonomi*, 7(4), 63–69.

Juhaeri, & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Waktu Tunggu Pelayanan Obat Di Instalasi Farmasi Rs Emc Tangerang. *JORAPI : Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1276–1285.

Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Economic Journal Of Information Systems Management*, 3(5), 540–552.

Malik, A., & Tiagata, F. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Balina Agung Perkasa Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(3), 590–600. <https://doi.org/10.35137/jei.v23i3.825>

Mardiosa, Y., Nurhayati, & Indrawati, N. (2023). Pengaruh Kompetensi , Tanggung Jawab Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Padadinas Perdagangan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 178–190. <http://dx.doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.353>

Miza Maiyanti, Afni Yeni, & Arfimasri Arfimasri. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Studi Kasus Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 103–115. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.351>

Muhammad, S., Ponto, I. S., & Patty, J. T. (2023). Analisis Kinerja Pelayanan Kesehatan Tenaga Medis Di Puskesmas Air Besar Negeri Batu Merah Kecamatan Sirimau Kota Ambon Provinsi Maluku. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(1), 197–210. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3740>

Mutiara Pratiwi, Ida Nirwana, & Rasidah Nasrah. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Penggunaan Teknologi Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru (Studi Kasus SMK Budi Mulia Kotobaru). *Journal Of Management And Creative*

Business, 1(1), 149–161. <https://doi.org/10.30640/Jmcbus.V1i1.533>

Nasrah, R. (2024). *Hubungan Antara Komunikasi Dan Disiplin Kerja Dengan Tingkat Motivasi Kerja Pegawai*. 5(2), 765–773.

Ningrum, D. S., & Imanuddin, B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kinerja Petugas Puskesmas Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Jatiuwung Kota Tangerang Tahun 2021. *Nusantara Hasana Journal*, 1(7), Page.

Nirwana, I., Desri, L., & Tika, I. (2024). *Analisis Kinerja Karyawan Dipengaruhi Disiplin Dan Keterampilan Karyawan*. 9(2), 177–182.

Notoatmodjo, S. (2020). Pengaruh Faktor Pelayanan Rumah Sakit, Tenaga Medis, Dan Kualitas Pelayanan Rumah Sakit Terhadap Intensi Pasien Indonesia Untuk Berobat Di Singapura. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 14(2), 5935.

Nurjana, C., & Solehudin. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. *SEIKO : Journal Of Management & Business*, 6(2), 152–168.

Panggabean, E. H., Windiyarningsih, C., & ... (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Melati Kota Tangerang Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal ...*, 7(2), 2540–2554. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/5869>
<http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/download/5869/3454>

Permatasari, A. (2020). Pelaksanaan Pelayanan Publik Yang Berkualitas. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 51–56. <http://dx.doi.org/10.23969/decision.v2i1.2382>

Rensi, N. (2019). Pengaruh Kompetensi Tenaga Medis Dan Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Pada Puskesmas Poncowati Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, 2(2), 141–152. <https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/js/article/viewfile/379/265>

Rizqi, C. K., Zulfikar, T., & Utojo, W. (2024). *Peran Kompetensi Dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Peningkatan Kualitas Layanan Yang Berimplikasi Terhadap*

Kepuasan Pasien. 15(2).

Rukmana, S., Yeni, A., & Nurhayati, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 112–120. <https://doi.org/>

Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*.

Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal Of Management And Business Review*, 18(3), 614–629. <https://doi.org/10.34149/Jmbr.V18i3.228>

Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal RISSET Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 51–56. <https://doi.org/10.59188/Jurnalsosains.V2i5.390>

Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(October), 3476–3482. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198>
<https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>

Teuku Muhammad Haqiqi, Maisaro, & Riri Hanifa. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non Medis RSUD Banyuasin. *Journal Of Management, Entrepreneur And Cooperative*, 1(1), 21–29. <https://doi.org/10.56869/Jmec.V1i1.314>

Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>

Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>

- Yeni, A., Roza, S., & Wahyu, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Struktur Organisasi , Kedisiplinan , Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Kasus Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok). *Journal Bintang Manajemen*, 1, 76–87.
- Yeni, A., Sriyanti, E., Idris, A., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Mahaputra, U., Yamin, M., Kerja, K., Kerja, D., & Kerja, K. (2024). *Kontribusi Hubungan Kerja Dan Kualitas Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Solok*. 18(1), 422–432.