



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT METRO HOSPITALS CIKARANG

Epah, Munir Azhari, Nova Rina

Fakultas Manajemen Dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa

Email: epaah26@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Metro Hospitals Cikarang. The research employs a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 50 employees, who represent both the population and the sample. The data analysis techniques used include multiple linear regression analysis, t-test, and F-test to examine the relationships and influence between variables. The results show that partially, Work Motivation has a positive and significant effect on Performance, with a correlation coefficient of 0.362 and a coefficient of determination of 13.1%. The calculated t-value is 2.689, which is greater than the critical t-value of 2.010. Work Discipline also has a positive and significant effect on Performance, with a correlation coefficient of 0.500, a determination coefficient of 25%, and a t-value of 3.997 > 2.010. Simultaneously, Work Motivation and Work Discipline significantly affect Employee Performance, with a correlation coefficient of 0.546 and a determination coefficient of 29.8%. The F-test result shows an F-value of 9.993, which is greater than the critical F-value of 3.195, with a significance value of $0.00 < 0.05$. It can be concluded that Work Motivation and Work Discipline are significant factors influencing Employee Performance at Metro Hospitals Cikarang. These findings imply that the hospital's management should enhance employee motivation and discipline to improve overall performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Metro Hospitals Cikarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 50 orang karyawan sebagai populasi dan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F untuk menguji hubungan serta pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,362 dan koefisien determinasi sebesar 13,1%. Nilai thitung sebesar 2,689 lebih besar dari ttabel sebesar 2,010. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,500 dan determinasi sebesar 25%, serta thitung sebesar

$3,997 > t_{tabel} 2,010$. Secara simultan, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,546 dan determinasi sebesar 29,8%. Hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 9,993 $> F_{tabel}$ 3,195 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$.

Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin kerja merupakan faktor yang secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Metro Hospitals Cikarang. Temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen rumah sakit untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan guna mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Persaingan dalam dunia kesehatan saat ini dirasakan sangat ketat, oleh karena itu rumah sakit diharapkan memiliki kapabilitas yang kuat diberbagai bidang seperti fasilitas, operasional, dan sumber daya manusia serta kualitas pelayanan. Berbagai usaha kesehatan harus bersaing untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas yang dimilikinya agar dapat bertahan dalam menarik pasien untuk memperoleh pelayanan kesehatan. Untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit, maka perlu adanya kebijakan yang dibuat oleh kepala rumah sakit dalam mencapai tujuan rumah sakit. Oleh karena itu, banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang baik diantaranya adalah motivasi, Disiplin kerja karyawan, pengawasan, Motivasi Kerja dan lain sebagainya sangat dibutuhkan di sebuah rumah sakit agar sistem pelayanan yang baik dapat berjalan. Kepala rumah sakit harus dapat memberi masukan kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien.

Dunia pelayanan kesehatan saat ini menghadapi tantangan yang semakin kompleks, ditandai dengan meningkatnya persaingan antar rumah sakit, perkembangan teknologi yang pesat, serta meningkatnya ekspektasi pasien terhadap mutu layanan. Rumah sakit sebagai institusi penyedia layanan kesehatan tidak hanya dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat dan tepat, tetapi juga harus mampu menjaga kualitas sumber daya manusianya. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan layanan yang berkualitas dan berkelanjutan. Kinerja yang optimal dari setiap karyawan sangat menentukan keberhasilan operasional rumah sakit, termasuk dalam upaya menjaga loyalitas pasien, efisiensi operasional, dan pencapaian tujuan strategis organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, berdasarkan kompetensi, motivasi, dan kedisiplinan kerja yang dimiliki (Muis et al., 2018). Pencapaian kinerja optimal tidak hanya ditentukan oleh

kemampuan teknis semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis dan perilaku, seperti motivasi kerja dan disiplin kerja. Dalam organisasi rumah sakit, kedua aspek ini memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif, penuh tanggung jawab, dan terarah pada pencapaian mutu pelayanan.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak, menetapkan tujuan, dan mempertahankan perilaku kerja tertentu agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi akan lebih bersemangat, inovatif, dan berkontribusi positif terhadap keberhasilan tim dan organisasi secara keseluruhan (Jufrizen & Sitorus, 2021). Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan berbagai masalah seperti rendahnya semangat kerja, ketidakhadiran yang tinggi, hingga turunnya produktivitas. Identifikasi masalah yang muncul dalam hal ini di Rumah Sakit Metro Hospitals Cikarang adalah beberapa karyawan menunjukkan kurangnya antusiasme dalam bekerja yang disebabkan oleh faktor eksternal seperti kurangnya penghargaan, terbatasnya kesempatan promosi jabatan, dan sistem kompensasi yang dianggap belum adil. Hal ini berdampak pada turunnya kinerja dan semangat kerja, terutama di unit pelayanan yang bersentuhan langsung dengan pasien.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan sikap dan perilaku individu dalam menaati peraturan, prosedur kerja, serta etika profesi yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja yang tinggi memungkinkan terciptanya ketertiban, konsistensi, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari (Saripuddin, 2017). Dalam konteks rumah sakit, disiplin kerja menjadi landasan penting untuk menjamin kualitas layanan dan keselamatan pasien. Masalah yang teridentifikasi di Rumah Sakit Metro Hospitals Cikarang berkaitan dengan masih adanya keterlambatan hadir kerja, tidak konsistennya pelaksanaan SOP pelayanan, serta kurangnya kepatuhan terhadap jadwal dan tanggung jawab. Hal ini berpotensi menurunkan kualitas pelayanan dan mengganggu koordinasi antar tim kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Metro Hospitals Cikarang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bentuk masukan kepada pihak manajemen rumah sakit untuk menyusun kebijakan pengembangan SDM yang lebih terfokus pada peningkatan motivasi dan pembentukan disiplin kerja yang kuat, guna mendukung pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tinjauan Teori

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. (Muis et al., 2018)

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intem diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. (Jufrizen & Sitorus, 2021)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan/instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja karyawannya. Melihat pentingnya motivasi dan Disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Hanisah dan Rosyid (n.d., 2022), terdapat lima indikator utama yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan pada level individu. Indikator-indikator ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan harapan organisasi.

Indikator pertama adalah kualitas kerja, yang mengacu pada persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan, serta kesesuaian pekerjaan tersebut dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Kualitas kerja tidak hanya dilihat dari segi hasil akhir, tetapi juga dari kesempurnaan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditentukan. Semakin tinggi kualitas pekerjaan yang dihasilkan, semakin tinggi pula kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Indikator kedua adalah kuantitas kerja, yaitu kemampuan karyawan dalam menghasilkan output sesuai dengan standar jumlah yang ditetapkan oleh perusahaan. Kuantitas kerja mencerminkan produktivitas karyawan, dimana semakin banyak hasil kerja yang mampu dicapai dalam jangka waktu tertentu, maka semakin tinggi pula nilai kinerjanya. Hal ini penting

untuk mengukur efisiensi kerja individu dalam memenuhi target yang ditentukan.

Selanjutnya, ketepatan waktu menjadi indikator ketiga yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu ini tidak hanya menunjukkan kemampuan manajemen waktu, tetapi juga berkaitan dengan koordinasi kerja yang baik antar bagian serta kemampuan dalam memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain yang mendukung kinerja keseluruhan.

Indikator keempat adalah efektivitas, yang merujuk pada seberapa optimal penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, biaya, dan teknologi dalam pelaksanaan tugas. Efektivitas diukur berdasarkan sejauh mana hasil kerja yang dicapai sesuai dengan penggunaan sumber daya yang tersedia. Semakin efisien pemanfaatan sumber daya, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Terakhir, indikator kelima adalah kemandirian, yaitu sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara mandiri dengan disertai komitmen terhadap pekerjaannya. Kemandirian ini mencerminkan integritas dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, di mana individu menunjukkan tanggung jawab penuh dalam melaksanakan fungsinya tanpa harus selalu diawasi oleh atasan. Komitmen kerja yang tinggi menjadi dasar bagi kinerja yang konsisten dan berkelanjutan.

Dengan kelima indikator tersebut—kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian—organisasi dapat menilai dan mengembangkan potensi karyawan secara lebih objektif dan terarah.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi cara individu bekerja dan berkontribusi dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti dalam Marjuni (Manrapi et al., n.d., 2021), terdapat lima indikator utama yang mencerminkan tingkat motivasi kerja seorang karyawan, yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang.

Indikator pertama adalah tanggung jawab, yaitu sejauh mana seorang karyawan menunjukkan kepemilikan dan kesadaran pribadi terhadap tugas yang menjadi beban kerjanya. Seorang karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal tanpa harus terus-menerus diawasi oleh atasan. Rasa tanggung jawab yang kuat menjadi penentu utama dalam keberhasilan penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien.

Indikator kedua adalah prestasi kerja, yang mencerminkan upaya seorang individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang termotivasi

cenderung memiliki keinginan kuat untuk menunjukkan hasil kerja yang optimal, serta berusaha mencapai target dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Prestasi kerja yang tinggi juga menunjukkan adanya inisiatif dan dedikasi dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya.

Indikator ketiga adalah peluang untuk maju, yaitu harapan karyawan untuk memperoleh kesempatan berkembang dalam kariernya. Peluang ini bisa berupa promosi jabatan, peningkatan keterampilan melalui pelatihan, maupun sistem penghargaan yang adil. Karyawan yang merasa memiliki peluang untuk berkembang cenderung lebih termotivasi karena adanya harapan akan masa depan yang lebih baik dalam organisasi tempatnya bekerja.

Selanjutnya, pengakuan atas kinerja menjadi indikator keempat yang sangat penting dalam membangun motivasi. Karyawan umumnya memiliki keinginan untuk mendapatkan penghargaan atau kompensasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Bentuk pengakuan ini bisa berupa pujian, bonus, kenaikan gaji, maupun bentuk apresiasi lainnya. Ketika kerja keras diakui dan dihargai, maka motivasi kerja akan meningkat secara signifikan.

Indikator terakhir adalah pekerjaan yang menantang, yaitu dorongan untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan dalam menguasai bidang pekerjaannya. Pekerjaan yang menantang akan merangsang rasa ingin tahu dan keinginan untuk terus berkembang. Karyawan akan merasa lebih termotivasi jika diberi tanggung jawab atau proyek yang membuat mereka tertantang untuk berpikir kritis, memecahkan masalah, dan terus meningkatkan kapasitasnya.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam dunia kerja yang mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan organisasi. Menurut Eli Rahayu (2018), terdapat lima indikator utama dalam menilai tingkat disiplin kerja karyawan, yaitu tingkat kehadiran, ketaatan pada atasan, tata cara bekerja, kesadaran dalam bekerja, dan tanggung jawab.

Indikator pertama adalah tingkat kehadiran, yang menunjukkan sejauh mana karyawan hadir secara konsisten dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat kehadiran yang tinggi menjadi cerminan kedisiplinan, karena menunjukkan komitmen karyawan terhadap waktu kerja yang telah ditentukan. Rendahnya angka ketidakhadiran juga mencerminkan loyalitas dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban.

Indikator kedua adalah ketaatan pada atasan, yaitu kepatuhan karyawan terhadap instruksi, arahan, maupun kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan atau atasan langsung. Karyawan yang disiplin akan menghargai struktur organisasi dan mengikuti arahan atasan guna mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini penting untuk menciptakan koordinasi kerja yang baik serta meminimalkan konflik dalam pelaksanaan tugas.

Selanjutnya, tata cara bekerja menjadi indikator ketiga yang merujuk pada kepatuhan terhadap aturan kerja atau prosedur operasional standar (SOP) yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang disiplin akan mengikuti setiap prosedur yang berlaku demi menjaga kualitas pekerjaan dan efisiensi operasional perusahaan. Ketidaktaatan terhadap tata cara bekerja berpotensi menimbulkan kesalahan yang dapat merugikan organisasi.

Indikator keempat adalah kesadaran dalam bekerja, yaitu dorongan dari dalam diri karyawan untuk bekerja secara sukarela tanpa harus selalu diawasi atau dipaksa. Kesadaran ini menunjukkan sikap profesionalisme, tanggung jawab pribadi, serta kepedulian terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan dengan tingkat kesadaran kerja yang tinggi umumnya bekerja dengan inisiatif sendiri dan lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas.

Indikator terakhir adalah tanggung jawab, yang menggambarkan kesediaan karyawan untuk mempertanggungjawabkan segala aktivitas kerjanya, termasuk penggunaan sarana dan prasarana kerja yang dipercayakan kepadanya. Karyawan yang disiplin akan menjaga fasilitas perusahaan, melaksanakan tugas dengan baik, serta tidak mencari-cari alasan ketika terjadi kesalahan atau kegagalan.

Secara keseluruhan, kelima indikator tersebut membentuk landasan penting dalam menilai dan membina disiplin kerja karyawan. Tingkat disiplin kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap produktivitas dan efisiensi organisasi, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan profesional.

Metode Penelitian

penelitian ini menggunakan kuantitatif. Tempat Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Metro Hospitals Cikarang, Jalan Anggrek I. B2/2 Mekarmukti Cikarang Baru, Jalan Jababeka Raya, Mekarmukti, Kec. Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17534. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Rumah Sakit Metro Hospitals Cikarang, data yang diperoleh sebanyak 100. sampel penelitian adalah 50 orang

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 2,689 yang lebih besar dari ttabel 2,010. Koefisien korelasi sebesar 0,362 dan koefisien determinasi sebesar 13,1% menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja,

meskipun tidak dominan. Ini berarti bahwa sebagian karyawan merasa termotivasi karena adanya penghargaan, pengakuan, tantangan pekerjaan, serta peluang pengembangan karir.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan motivasi kerja. Nilai t_{hitung} sebesar 3,997 lebih besar dari t_{tabel} 2,010 menunjukkan pengaruh signifikan. Koefisien korelasi sebesar 0,500 dan determinasi sebesar 25% menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan seperti kepatuhan terhadap jadwal kerja, aturan perusahaan, serta tanggung jawab atas pekerjaan berkontribusi besar dalam mendorong kinerja yang lebih baik

Pengaruh Simultan Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, kedua variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan F_{hitung} sebesar 9,993 > F_{tabel} 3,195 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, serta koefisien korelasi gabungan sebesar 0,546 dan determinasi sebesar 29,8%, dapat disimpulkan bahwa hampir sepertiga variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh gabungan motivasi dan disiplin kerja

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Metro Hospitals Cikarang, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, Motivasi Kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,362 dengan nilai koefisien determinasi sebesar 13,1%, yang berarti bahwa 13,1% variasi dalam Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} 2,689 > t_{tabel} 2,010, yang berarti pengaruh tersebut signifikan. Sementara itu, Disiplin kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,500 dengan nilai determinasi 25%, yang berarti 25% variasi dalam Kinerja dipengaruhi oleh Disiplin kerja. Uji t terhadap Disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan t_{hitung} 3,997 > t_{tabel} 2,010.

Secara simultan, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,546 dan nilai koefisien determinasi sebesar 29,8%. Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 9,993 > F_{tabel} 3,195, yang didukung oleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga model regresi yang digunakan dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik Motivasi Kerja maupun Disiplin kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh secara

signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Metro Hospitals Cikarang.

Saran

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan di Rumah Sakit Metro Hospital Cikarang, manajemen perlu rutin mengevaluasi beban kerja karyawan, memperbaiki manajemen waktu, serta menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan guna mendukung kinerja yang optimal. Dalam aspek motivasi, penting untuk menanamkan rasa tanggung jawab, menetapkan target kerja yang jelas, menyediakan jalur karier yang transparan, serta memberikan penghargaan atas prestasi guna meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan. Sementara itu, dalam hal disiplin kerja, penegakan aturan kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur, serta dukungan terhadap fokus kerja perlu diperkuat agar tercipta efisiensi dan pelayanan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Anisah, M., Wijanarko, Y., Maulidda, R., Al Rasyid, J., WP, D. P., Ramadhan, M. D., & Noviansah, M. (2022, February). Implementation of smart grid system for alternative energy power plants sources. In *5th FIRST T1 T2 2021 International Conference (FIRST-T1-T2 2021)* (pp. 227-231). Atlantis Press.
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8-16.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Ashraf, J. M., Ansari, M. A., Fatma, S., Abdullah, S. M., Iqbal, J., Madkhali, A., ... & Ashraf, G. M. (2018). Inhibiting effect of zinc oxide nanoparticles on advanced glycation products and oxidative modifications: a potential tool to counteract oxidative stress in neurodegenerative diseases. *Molecular Neurobiology*, 55(9), 7438-7452.

- Banks, R. E., Tirukonda, P., Taylor, C., Hornigold, N., Astuti, D., Cohen, D., ... & Selby, P. J. (2006). Genetic and epigenetic analysis of von Hippel-Lindau (VHL) gene alterations and relationship with clinical variables in sporadic renal cancer. *Cancer research*, 66(4), 2000-2011.
- Bintaraningtyas, N., & Restu, Y. S. (2015). *Hubungan antara kontrol diri dengan prokrastinasi akademik pada siswa sma* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Imron, I. (2019). Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian journal on software engineering (IJSE)*, 5(1), 19-28.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Narimawati, U., Sarwono, J., Sos, S., Affandi, H. A., & Priadana, H. S. (2020). *Ragam Analisis dalam Metode Penelitian: untuk Penulisan Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Penerbit Andi.
- Pal, K. (2021). Privacy, security and policies: a review of problems and solutions with blockchain-based internet of things applications in manufacturing industry. *Procedia Computer Science*, 191, 176-183.
- Rahayu, E. (2022). *Analisis Pelaksanaan Rekam Medis Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr Pirngadi Kota Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Sadat, A., & Joye, I. J. (2020). Peak fitting applied to fourier transform infrared and raman spectroscopic analysis of proteins. *Applied Sciences*, 10(17), 5918.
- Salasia, S. I. O., Tato, S., Sugiyono, N., Ariyanti, D., & Prabawati, F. (2011). Genotypic characterization of *Staphylococcus aureus* isolated from bovines, humans, and food in Indonesia. *Journal of veterinary science*, 12(4), 353.
- Sari, W. M., Wandra, N., Bismark, O. P., Dakhyar, D., & Putra, M. A. (2024). Empowering Educators: The Impact of Principal Leadership and Supervision on Teacher Performance at Ulu Tulisi Private Madrasah Aliyah. *Strata International Journal of Social Issues*, 1(2), 79-86.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419-428.

- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational culture and organizational citizenship behavior: The mediating role of learning organizations and organizational commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 73-82.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Utami, R. A., Mose, R. E., & Martini, M. (2020). Pengetahuan, sikap dan keterampilan masyarakat dalam pencegahan COVID-19 di DKI Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*, 4(2), 68-77.