

## PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SIMRS RSUD KABUPATEN KLUNGKUNG

Ni Komang Ari<sup>1\*</sup> | Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja<sup>2</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*Email: Komangari1101@gmail.com

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 responden yang ditentukan berdasarkan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Dengan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi, maka kinerja karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung meningkat. (2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan jumlah pasien dan volume input data mendorong peningkatan kinerja karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung, yang dipengaruhi oleh sistem jasa pelayanan (jaspel) sebagai faktor motivasi kerja. (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung meningkat.

**Kata kunci :** kompetensi, beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

### Abstract

*This study aims to determine the effect of workload competence and work discipline on the performance of SIMRS employees at Klungkung Regency Hospital. The population in this study were all SIMRS employees at Klungkung Regency Hospital. The sample in this study was 54 respondents determined based on the saturated sample method. The data collection method used observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis technique used to test the hypothesis was multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The results of the study indicate that (1) Competence has a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the competence, the better the performance of SIMRS employees at Klungkung Regency Hospital. (2) Workload has a positive and significant effect on employee performance. This means that an increase in the number of patients and the volume of data input encourages an increase in the performance of SIMRS employees at Klungkung Regency Hospital, which is influenced by the service system (jaspel) as a work motivation factor. (3) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the work discipline, the better the performance of SIMRS employees at Klungkung Regency Hospital.*

**Keywords:** competence, workload, work discipline, and employee performance

## PENDAHULUAN

Semua kegiatan organisasi bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang bermutu yakni SDM yang mampu memenuhi tuntutan tugas dan mengembangkan diri dengan sebaik-baiknya, sebab hanya dengan sumber daya yang berkualitas sebuah organisasi dapat di kembangkan dan harus dilakukan secara bermutu dan berkelanjutan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Menurut Aisyah, dkk. (2021) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Sedangkan menurut Ramly (2021), kinerja karyawan adalah kontribusi karyawan atau hasil proses pekerjaan kepada organisasi. Berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan, maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Menurut Surya, dkk. (2024) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Situmorang, dkk. (2023) Kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap yang dituntut dan bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah unggulan. Penelitian yang dilakukan oleh Sarumah (2022) dan Arifin, dkk. (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Pancasasti (2023) yang menemukan kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Saputri dan Farhani (2024), beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu dan Rahmadsyah (2024) dan Taher Taharuddin (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Putri, dkk (2022) yang menemukan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kurangnya kedisiplinan dalam bekerja menjadi salah satu faktor pemicu menurunnya kinerja karyawan. Menurut Wau, dkk. (2021) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkahlaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, dkk. (2024) dan Tunggadewi, dkk. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Muna dan Isnowati (2022) yang menemukan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

RSUD Kabupaten Klungkung sebagai salah satu rumah sakit rujukan utama di wilayah Bali Timur telah mengimplementasikan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) guna meningkatkan kualitas pelayanan dan efisiensi administrasi. Penerapan SIMRS ini diharapkan dapat mempermudah proses pencatatan data pasien, mempercepat pelayanan, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Namun dalam implementasinya, keberhasilan SIMRS sangat bergantung pada kinerja para karyawan yang mengelola dan menjalankan sistem tersebut. Berdasarkan hasil wawancara terhadap Plt. Kepala Bagian Bina Program (Bapak Gede), diketahui bahwa karyawan SIMRS di RSUD Kabupaten Klungkung secara konsisten menjalankan program kerja setiap tahunnya. Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui program kerja telah terlaksana, namun tidak semua program berhasil terlaksana dan tidak sesuai dengan target yang ditentukan. Walaupun beberapa hal yang dilakukan tersebut terlihat seperti kesalahan yang ringan, tetapi tidak dilakukan penanggulangan atau pengawasan yang ketat, akan berakibat kepada organisasi itu sendiri, misalnya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi tidak mampu tercapai dengan optimal dan kinerja organisasi menjadi rendah.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Bapak Plt. Kepala Bagian Bina Program (Bapak Gede) menemukan masalah belum optimalnya kinerja karyawan SIMRS yang berkaitan dengan menyesuaikan pekerjaan belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimum yang harus dipenuhi masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja karyawan SIMRS belum optimal terhadap pekerjaan yang dilakukan dimana masih adanya permasalahan dalam pelaksanaan program SIMRS, baik dari segi efisiensi pelayanan, keterlambatan proses input data, pengimputan hasil lab berdampak overload menunjukkan kebutuhan akan manajemen beban kerja, maupun belum maksimalnya peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan internal. Kondisi tersebut dapat berdampak terhadap kualitas pelayanan rumah sakit serta keterlambatan dalam pengambilan keputusan manajerial yang berbasis data.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Penelaah Teknis Kebijakan (Bapak Putu) fenomena yang terjadi pada karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung yang berhubungan dengan kompetensi adalah rendahnya pemahaman karyawan SIMRS terhadap tupoksi dalam mendukung pelaksanaan tugas. Keberhasilan dalam mengimplementasi SIMRS sangat bergantung pada kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang menjalankannya. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan dalam mengoperasikan sistem informasi secara optimal. Kompetensi pada karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung bisa terlihat pada pendidikan yang sebagian besar karyawan SIMRS belum memiliki kompetensi pendidikan formal yang spesifik dan mendalam dibidang manajemen informasi rumah sakit atau teknologi informasi kesehatan. Kondisi ini dapat berdampak pada keterbatasan kemampuan teknis dan analisis dalam pengelolaan sistem informasi rumah sakit (SIMRS).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, terdapat kesenjangan antar tugas dan tanggung jawab karena adanya ketidaksesuaian antar tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan dengan posisi dan jabatan yang diembannya. Ketidaksesuaian posisi tersebut antara lain karyawan lulusan Guru Agama, karyawan lulusan Hukum, dan karyawan lulusan Akuntansi, dan jika karyawan yang menangani SIMRS sebagian besar merupakan tamatan SMA/SMK, maka hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan. SIMRS merupakan sistem yang kompleks dan membutuhkan pemahaman mendalam tentang teknologi informasi, manajemen data, serta kemampuan analisis yang biasanya belum dimiliki oleh lulusan SMA/SMK. Kurangnya pemahaman atau kemampuan karyawan SIMRS dalam menggunakan SIMRS dapat menyebabkan ketidakefisienan, kesalahan input data, keterlambatan pelayanan, hingga resestensi terhadap perubahan dari sistem manual ke digital.

Permasalahan beban kerja dapat dilihat bahwa karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung, terlibat langsung dalam operasional SIMRS merasa mengalami peningkatan beban kerja yang signifikan. Salah satu penyebab utama adalah tuntutan untuk mengimput data dalam jumlah besar ke dalam sistem. Aktivitas ini tidak hanya memerlukan ketelitian dan kecepatan, tetapi juga menyebabkan kelelahan mental dan fisik karena harus dilakukan secara berulang dalam durasi waktu yang panjang. Peningkatan beban kerja ini dirasakan oleh mayoritas responden sebagai tambahan tanggung jawab yang berat, apalagi jika dikaitkan dengan kurangnya pelatihan atau adaptasi yang memadai terhadap sistem baru. Selain itu, berbagai gangguan teknis yang sering terjadi pada SIMRS, seperti sistem yang lambat, *error* saat pengimputan data, atau bahkan sistem tiba-tiba tidak bisa diakses, dapat mempengaruhi efisiensi waktu kerja. Gangguan ini menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan lebih cepat menjadi tertunda, bahkan terkadang harus diulang dari awal. Hal ini dapat menurunkan kinerja serta akurasi data yang dihasilkan. Karyawan dituntut untuk tetap mencapai target kerja meskipun menghadapi kendala teknis, yang pada akhirnya menciptakan tekanan psikologis tambahan. Proses adaptasi terhadap sistem baru juga menjadi faktor yang mempengaruhi beban kerja. Sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka merasa tertekan karena harus tetap mencapai target kerja sambil terus mempelajari dan menyesuaikan diri dengan sistem yang terus diperbarui. Ketika proses adaptasi ini tidak dibarengi dengan dukungan yang memadai dari manajemen, seperti pelatihan teknis yang insentif maka karyawan cenderung merasa terbebani secara berlebihan.

Tingkat disiplin kerja berperan penting dalam kinerja karyawan SIMRS. Berdasarkan hasil wawancara terhadap Penelaah Teknis Kebijakan (Bapak Putu) terkait dengan fenomena disiplin kerja yaitu masih banyak karyawan SIMRS yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, ada karyawan SIMRS yang pulang sebelum jam kerja selesai, dan tidak bekerja tanpa memberikan informasi dan alasan tidak masuk untuk bekerja. Hal ini didukung oleh data tingkat absensi karyawan SIMRS pada RSUD Kabupaten Klungkung dimana tingkat kedisiplinan karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung selama tahun 2024 belum mencapai target yang ditetapkan yaitu 100%. Rata-rata capaian disiplin selama tahun 2024 hanya sebesar 83.20%. Hal ini menandakan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan SIMRS secara umum masih tergolong rendah. Ketidakhadiran karyawan SIMRS karena alasan izin dan sakit juga cukup tinggi, masing-masing rata-rata sebesar 19,25% dan 6,41%, serta

pelanggaran waktu seperti terlambat (TL), pulang sebelum waktunya (PSW), dan tanpa keterangan (TK) tercatat sebesar 16,79% setiap bulannya. Ketidakteraturannya kehadiran ini berdampak langsung pada kinerja karyawan SIMRS, seperti keterlambatan input data, tertundanya proses pendaftaran dan pelayanan, hingga beban kerja menjadi tidak merata karena karyawan SIMRS yang hadir harus menanggung pekerjaan rekan yang tidak hadir. Disiplin kerja karyawan SIMRS merupakan aspek penting dalam mendukung keberhasilan implementasi SIMRS, kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan tidak optimalnya kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan pada Karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung serta adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung”.

## **LITERATUR DAN HIPOTESIS**

### ***Goal Setting Theory***

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh (Locke,1968). Goal Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Aisyah, dkk. (2021) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Adapun indikator kinerja pegawai menurut Haryanti, dkk. (2023) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas serta kemandirian.

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang diterapkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan yang merupakan kunci terkait karyawan untuk mencapai hasil yang relevan dengan strategi bisnis organisasi (Rahardi, dkk. 2021). Menurut Aprianti, dkk. (2024) adapun indikator kompetensi adalah keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), konsep diri (sikap), sifat (traik), serta motif.

### **Beban Kerja**

Menurut Munandar, dkk. (2020) beban kerja merupakan keterkaitan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan sering kali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas dalam satu waktu. Menurut Yuyun, dkk. (2024) indikator beban kerja adalah kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja serta target yang harus dicapai.

### **Disiplin Kerja**

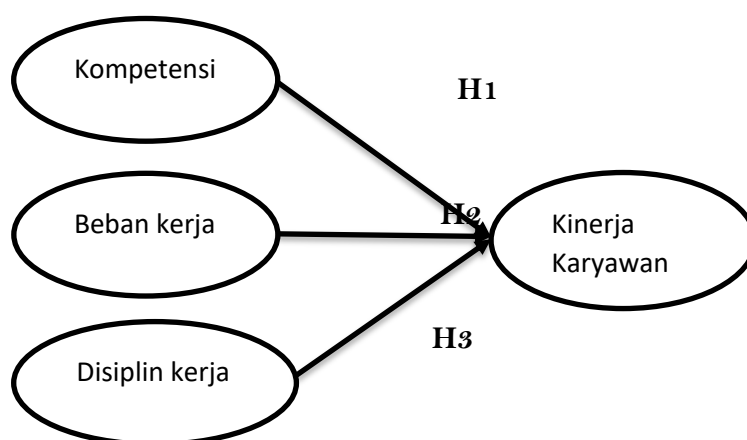
Menurut Waloyo (2021), disiplin kerja adalah sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis serta sanksi bagi pelanggarnya. Menurut Khaeruman,

dkk. (2021) indikator disiplin kerja antara lain: tingkat absensi, mematuhi peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, serta tanggung jawab.

### **Kerangka Konseptual**

Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik didukung oleh beban kerja yang sesuai serta disiplin kerja yang baik dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan baik agar terpengaruh untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif. Karena hubungan erat antara kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disusun model penelitian sebagai berikut.

**Gambar 1 Model Penelitian**



### **Hipotesis Penelitian**

#### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Purnama, dkk. (2024) kompetensi adalah seperangkat kemampuan yang menyangkut sikap pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh para kinerja setelah mempelajari suatu muatan pembelajaran titik perolehan kompetensi dalam pembelajaran pada umumnya berlangsung secara berurutan. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sarumah (2022), Kesumawati, dkk. (2024), Ribek, dkk. (2025), Arifin, dkk. (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada pernyataan teori dan hasil kajian penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis:

H1: Kompetensi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Munandar, dkk. (2020) beban kerja merupakan keterkaitan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan sering kali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas dalam satu waktu. Pekerjaan-pekerjaan tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga serta sumber daya lainnya untuk penyelesaian. Pemberian beban kerja kepada karyawan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawannya, karena jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa

bosan dan sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Oleh sebab itu, pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun penelitian sebelumnya dilakukan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya oleh Pasaribu dan Rahmadsyah (2024), Mulyeni dan Aningsih (2023), Taher dan Taharuddin (2024), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada pernyataan teori dan hasil kajian penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis:

H2: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawa**

Menurut Aisyah, dkk. (2021) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, hal ini semakin diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh, Tunggadewi dan Mustika (2023), Hidayat, dkk. (2024), Kodja, dkk. (2023), Dewi, dkk. (2023) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada pernyataan teori dan hasil kajian penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis:

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Klungkung yang beralamat di Jalan Flamboyan No.40, Semarapura Kauh, kec. Klungkung, Kabupaten Klungkung, Bali 80714. Objek penelitian adalah karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung yang terkait dengan kompetensi, beban kerja, disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana peneliti menggunakan seluruh populasi menjadi sampel berjumlah 54 karyawan pada SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara, Kuesioner dan Dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Instrumen Penelitian, Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, dan Analisis Inferensial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Standar	Ket.
Kompetensi ( $X_1$ )			
$X_{1.1}$	0,713	0,30	Valid
$X_{1.2}$	0,831		Valid
$X_{1.3}$	0,779		Valid
$X_{1.4}$	0,856		Valid
$X_{1.5}$	0,719		Valid
Beban Kerja ( $X_2$ )			
$X_{2.1}$	0,954	0,30	Valid
$X_{2.2}$	0,969		Valid
$X_{2.3}$	0,956		Valid
Disiplin Kerja ( $X_3$ )			
$X_{3.1}$	0,942	0,30	Valid
$X_{3.2}$	0,939		Valid
$X_{3.3}$	0,965		Valid
$X_{3.4}$	0,968		Valid
Kinerja Karyawan ( $Y$ )			
$Y_{1.1}$	0,689	0,30	Valid
$Y_{1.2}$	0,734		Valid
$Y_{1.3}$	0,511		Valid
$Y_{1.4}$	0,649		Valid
$Y_{1.5}$	0,705		Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Jumlah Instrumen	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Ket.
Kompetensi ( $X_1$ )	5	0,839	0,60	Reliabel
Beban Kerja ( $X_2$ )	3	0,957		Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	4	0,966		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,657		Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 didapat perhitungan nilai *Cronbach's Alpha* masing – masing variabel lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

**Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	54
Asymp. Sig. (2-tailed)	.099 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,099. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Kompetensi $X_1$	.767	1.305
Beban Kerja $X_2$	.845	1.184
Disiplin Kerja $X_3$	.798	1.253

Sumber: Data diolah, 2025

Pada Tabel 4 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.
Kompetensi X <sub>1</sub>	.185
Beban Kerja X <sub>2</sub>	.191
Disiplin Kerja X <sub>3</sub>	.327

Sumber : Data diolah, 2025

Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

**Hasil Analisis Data**

**Tabel 6**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,026	1,046		9,584	0,000
	Kompetensi X <sub>1</sub>	0,238	0,060	0,394	3,977	0,000
	Beban Kerja X <sub>2</sub>	0,233	0,049	0,449	4,754	0,000
	Disiplin Kerja X <sub>3</sub>	0,148	0,040	0,364	3,744	0,000
R		0,790				
<i>R Square</i>		0,624				
<i>Adjusted R Square</i>		0,601				
F <sub>hitung</sub>		27,636				
Sig.		0,000				

Sumber: Data diolah, 2025

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 6, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = 10,026 + 0,238 X_1 + 0,233 X_2 + 0,148X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- 1) Nilai konstan sebesar 10,026 jika kompetensi, beban kerja, dan disiplin kerja sama dengan nol maka kinerja karyawan akan tetap meningkat.
- 2) Nilai b<sub>1</sub> = 0,238 artinya bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya bila beban kerja dan disiplin kerja dianggap tetap, maka kompetensi yang baik akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Sebaliknya kompetensi yang tidak baik akan menurunkan kinerja karyawan.

- 3) Nilai  $b_2 = 0,233$  artinya artinya bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya bila kompetensi dan disiplin kerja dianggap tetap, maka peningkatan beban kerja (dalam batas yang wajar) akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Sebaliknya jika beban kerja menurun, maka kinerja karyawan cenderung menurun.
- 4) Nilai  $b_3 = 0,148$  artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya bila kompetensi dan beban kerja dianggap tetap, maka disiplin kerja yang baik akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Sebaliknya disiplin kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dijelaskan arah hubungan variabel kompetensi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila kompetensi, beban kerja, dan disiplin kerja ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, apabila variabel kompetensi, beban kerja, dan disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut juga menurun.

#### b. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,790. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono, (2022) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,790 berada antara 0,600 sampai dengan 0,799 yang berarti korelasi adalah kuat.

#### c. Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,601 sehingga dapat dihitung persentase kontribusi kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,601 \times 100\% = 60,1\%$  dengan sisa 39,9% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

#### d. Uji t

Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut.

##### 1) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 6 hasil analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,977 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama (H1) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

##### 2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 6 hasil analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,754 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis kedua (H2) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

- 3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan  
Berdasarkan Tabel 6 hasil analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,744 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung**

Hasil analisis menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung meningkat. Kompetensi yang mencakup keterampilan, pengetahuan, konsep diri atau sikap, sifat, serta motif terbukti memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Keterampilan teknis maupun keterampilan lunak memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas dan ketepatan waktu yang dipersyaratkan. Semakin tinggi tingkat keterampilan, semakin mudah karyawan mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh RSUD Kabupaten Klungkung. Karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung dengan pengetahuan yang memadai cenderung membuat keputusan yang lebih baik dan menyelesaikan masalah dengan lebih efisien, yang secara langsung meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Sikap kerja yang positif, seperti inisiatif, komitmen, percaya diri, dan integritas sangat memengaruhi cara karyawan berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan. Sikap yang baik mendorong lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif, yang berdampak positif pada peningkatan kemandirian karyawan dalam bekerja sehingga kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Sifat-sifat tertentu seperti ketelitian, keandalan, dan kemampuan beradaptasi, yang melekat pada kepribadian karyawan, akan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta mempertahankan kinerja prima secara konsisten. Motif kerja yang kuat seperti dorongan untuk berprestasi, berafiliasi cenderung membuat karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung lebih bersemangat, mengambil inisiatif lebih, dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kemandirian dalam bekerja akan mampu mempengaruhi kinerjanya. Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sarumah (2022), Kesumawati, dkk. (2024), Ribek, dkk. (2025), Arifin, dkk. (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung**

Hasil analisis menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung meningkat. Peningkatan beban kerja yang ditandai dengan meningkatnya jumlah pasien dan

volume input data juga berkaitan erat dengan penerimaan jasa pelayanan (jaspel). Semakin banyak data pasien yang diinput dan diselesaikan dengan baik, maka semakin besar jaspel yang diterima oleh karyawan. Kondisi ini menjadi faktor pendorong motivasi kerja, sehingga karyawan tidak memandang beban kerja sebagai tekanan, melainkan sebagai peluang untuk meningkatkan penghasilan dan pencapaian kinerja. Adanya sistem jaspel mendorong karyawan SIMRS untuk bekerja lebih produktif, teliti, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

Beban kerja yang mencakup kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja serta target yang harus dicapai terbukti memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Beban kerja yang ideal akan mendorong kinerja yang lebih baik dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. Kondisi pekerjaan yang jelas dan didukung dengan fasilitas yang memadai akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas dalam bekerja. Penggunaan waktu kerja yang efisien juga memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan serta meminimalkan keterlambatan dalam proses input data pasien. Target kerja yang jelas dan realitis, serta dukungan insentif berupa jaspel, mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pasaribu dan Rahmadsyah (2024), Mulyeni dan Aningsih (2023), Taher dan Taharuddin (2024), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung**

Hasil analisis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung meningkat. Disiplin kerja yang mencakup tingkat absensi, mematuhi peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif serta tanggung jawab terbukti memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena disiplin kerja menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan produktif. Karyawan dengan tingkat absensi yang baik mengindikasikan ketepatan waktu karyawan didalam bekerja. Karyawan dengan tingkat absensi yang baik menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak langsung pada kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku (baik tertulis maupun tidak tertulis) merupakan salah satu tolak ukur utama disiplin kerja karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung. Karyawan yang mematuhi aturan akan menciptakan suasana kerja yang terkoordinasi, mengurangi konflik, dan memastikan semua proses berjalan sesuai standar/kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan.

Kemampuan karyawan untuk menggunakan waktu kerja secara efisien dan efektif sangat penting untuk kinerja karyawan. Ini berarti fokus pada tugas utama, menghindari penundaan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan. Penggunaan waktu yang optimal

secara langsung meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerja. Selain itu karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi mendorong karyawan untuk bekerja secara konsisten, mengakui kesalahan, serta menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga kontribusi mereka terhadap pencapaian kinerja semakin maksimal. Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tunggadewi dan Mustika (2023), Hidayat, dkk. (2024), Kodja, dkk. (2023), Dewi, dkk. (2023) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi, maka kinerja karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung meningkat. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang ditandai dengan meningkatnya jumlah pasien dan volume input data, maka kinerja karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung meningkat. Hal ini disebabkan oleh adanya sistem jasa pelayanan (Jaspel) yang diterima karyawan, sehingga peningkatan beban kerja menjadi faktor pendorong motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung meningkat.

### **Limitasi**

Keterbatasan dari penelitian ini adalah pengambilan data dilakukan dengan cross sectional, dimana dibutuhkan subyek penelitian yang relatif besar atau banyak dengan asumsi variabel bebas yang berpengaruh cukup banyak maka sebaiknya menggunakan studi longitudinal. Peneliti terbatas hanya dilakukan dengan jumlah sampel sebanyak 54 orang, agar lebih luas cakupannya analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan organisasi jumlah sampel yang lebih besar atau lebih dari satu perusahaan. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya dengan menambah variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan *work life balance* sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aisyah, N. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*.
- Aprianti, K., & Amirulmukminin, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bima. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 3(2), 148-159.

- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, 1(1), 24-33.
- Dewi, N., P., D., S., Mustika, I., Y., & Widyawati, S., R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar. *EMAS*, 4(2)
- Haryanti, H., Aprianti, K., & Mulyadin, M. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima. Inisiatif: *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(4)
- Hidayat, M. S. Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1)
- Kesumawati, I. A. A. D., Suardhika, I. N., & Atmaja, N. P. C. D. (2024). Pengaruh Kompetensi, Loyalitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Pusaka Denpasar. *Emas*, 5(12), 84-91.
- Khaeruman, Marnisah, L., Indrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwatiningih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Asiyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & studi kasus)*. CV.AA. Rizky.
- Kodja, F. M., Jabid, A. W., & Soleman, M. M. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2)
- Mulyeni, S., & Aningsih, A. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adira Semesta Industry. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 1(3), 78-88.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Pancasasti, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. FMI Area Bank Indonesia Provinsi Banten dan DKI Jakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(02), 170-185.
- Pasaribu, G. R., & Rahmadsyah, A. (2024) Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Haji Medan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajmen, Akuntansi*, 3(5), 1933-1949.
- Purnama, A., Bintang, N. D., Pratiwi, T., Al-Fatih, M., Winata, C., & Aswaruddin, A. (2024). Kompetensi dan Employability Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 224-234.
- Rahadi, R. D., Susilowati, E., dan Farid, M. (2021). *Kompetensi Sumber Daya Manusia*. CV.

Lentera Ilmu Madani, Bekasi.

- Ramly, A. T. (2021). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. GCAINDO
- Ribek, P. K., Dewi, D. N. A. M. S. (2021) Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang UPTD Trans Gianyar di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *EMAS*, 6 (11)
- Saputri, D., & Farhani, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 7(2), 1236-1259.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28- 36.
- Situmorang, L., Sabrina, R., & Pasaribu, F. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Airport Maintenance PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(1), 25-34.
- Sugiyono. (2022) *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Taher, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 13(1), 63-75.
- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Shadu Jaya Di Gianyar. *EMAS*, 4(9)
- Waloyo, W. (2021). *Kinerja Karyawan (Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja)*. CV. Pustaka Mandiri.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).