



Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang

Niswatun Nur Naimah^{*1}, Anik Nurhidayati²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas YPPI Rembang, Indonesia

E-mail: niswaaajja123@gmail.com, anh.angjel@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-03-12 Revised: 2023-04-10 Published: 2023-05-04 Keywords: <i>Motivation;</i> <i>Culture;</i> <i>Organization;</i> <i>Discipline;</i> <i>Performance.</i>	<p>This study aims to prove the effect of motivation, organizational culture, discipline and work environment on the performance of UPT Puskesmas Sulang employees, Sulang District, Rembang Regency. The population in this study were employees of the UPT Puskesmas Sulang, Sulang District, Rembang Regency. The sample selection technique uses a saturated sample. The number of samples used in this study were 91 respondents. Data analysis technique using multiple linear regression analysis. Results study this shows that: 1) motivation has a significant positive effect on performance with value count greater than table ($5.159 > 1.6628$), 2) organizational culture has a significant positive effect on performance count greater than table ($2.788 > 1.6628$), 3) discipline has a significant positive effect on employee performance count greater than table ($2.942 > 1.6628$) and 4) the work environment variable has no negative effects significant on employee performance with value count smaller than table with a value ($-2.972 < 1.6628$). Value of Adjusted R^2 of 0.776, it can be interpreted that 77.6% of the variation in the performance of the UPT Puskesmas in Sulang District, Rembang Regency can be explained by the variables of motivation, organizational culture, work discipline and work environment, the remaining 22.4% is explained by other factors outside the model.</p>
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-03-12 Direvisi: 2023-04-10 Dipublikasi: 2023-05-04 Kata kunci: <i>Motivasi;</i> <i>Budaya;</i> <i>Organisasi;</i> <i>Disiplin;</i> <i>Kinerja.</i>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh motivasi, budaya organisasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Sulang Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. Populasi dalam penelitian ini pegawai UPT Puskesmas Sulang Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. Teknik pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 91 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($5,159 > 1,6628$), 2) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja thitung lebih besar dari ttabel ($2,788 > 1,6628$), 3) disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai thitung lebih besar dari ttabel ($2,942 > 1,6628$) dan 4) variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung lebih kecil dari ttabel dengan nilai ($-2,972 < 1,6628$). Nilai dari Adjusted R^2 sebesar 0,776, maka dapat diartikan bahwa 77,6% variasi kinerja UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang dapat dijelaskan variabel motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja, selebihnya 22,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.</p>

I. PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan suatu unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatan secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu Syaharudin, dkk (2018). Jika ditinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, maka peranan kedudukan Puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistem pelayanan terdepan

di Indonesia, maka Puskesmas bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat, juga bertanggungjawab dalam menyelenggarakan pelayanan kedokteran.

Untuk menunjang tercapainya tujuan dari puskesmas merancang tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang berperan dalam hal perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena dibutuhkan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat guna mencapai keberhasilan organisasi yaitu melalui manajemen yang baik sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja merupakan

faktor yang terpenting bagi perusahaan atau organisasi untuk menumbuhkan suatu budaya di mana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis, keterampilan dan kemampuan yang berkesinambungan. Peningkatan kerja bukan hanya berpengaruh terhadap hasil perusahaan saja, namun diharapkan mampu menghasilkan nilai tambah bagi pegawai. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, menurut Afandi (2018). Dengan demikian setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja untuk tercapainya tujuan suatu organisasi.

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Faktor pertama yaitu motivasi, menurut Serdamayanti (2018) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat tergantung pada ketangguhan pimpinan. Motivasi kerja adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan Rukhayati (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan Abror (2019) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. UPT Puskesmas Kec. Sulang Kabupaten Rembang dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya maka di perlukan motivasi yang baik guna untuk mencapai keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis. Memberikan motivasi yang baik kepada pegawai akan berdampak pada pelaksanaan tugas dengan ketentuan yang berlaku.

Faktor kedua budaya organisasi, menurut Serdamayanti (2018) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini pegawai sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian. Sikap dan nilai yang telah mengkristal dan organisasi akan menuntun pegawai untuk berperilaku sesuai sikap dan nilai yang diyakini. Budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi risiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya atau kepribadian organisasi. Hasil penelitian Roni dan Martyah

(2021), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil dari penelitian budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, budaya organisasi yang baik akan mendorong terciptanya komitmen organisasi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Afandi (2018). Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa dikatakan disiplin kerja sebagai pegawai apabila sadar melakukan tugas serta tanggung jawabnya baik dalam organisasi ataupun perusahaan. Hasil penelitian Rosmawati dan Jermawinsyah (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian Farisi, dkk (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berperan dalam kinerja pegawai, adapun disiplin kerja pegawai di UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang cukup baik.

Faktor keempat adalah lingkungan kerja, menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian Rini dkk (2018), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi hasil penelitian Mulia, dkk (2018) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan di UPT Puskesmas Kec. Sulang Kabupaten Rembang, merupakan lembaga yang bergerak pada bidang pelayanan kesehatan masyarakat. UPT Puskesmas Kec. Sulang Kabupaten Rembang terletak di jalan Raya Rembang Blora KM. 12 Kabupaten Rembang. UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang merupakan Puskesmas yang berada di Kecamatan Sulang dengan

wilayah kerja sebanyak 21 Desa yang berada di wilayah Kecamatan Sulang yaitu Desa Bogorame, Desa Glebeg, Desa Jatimudo, Desa Kaliombo, Desa Karangharjo, Desa Karangharjo, Desa Karangsari, Desa Kebonagung, Desa Kemadu, Desa Kerep, Desa Korowelang, Desa Kunir, Desa Landoh, Desa Pedak, Desa Pomahan, Desa Pragu, Desa Pranti, Desa Rukem, Desa Seren, Desa Sudo, Desa Sulang dan Desa Tanjung.

Penelitian yang dilakukan di UPT Puskesmas Kec. Sulang Kabupaten Rembang, memiliki 5 Puskesmas Pembantu yaitu berada di Desa Sulang, Desa Landoh, Desa Pedak, Desa Karangsari dan juga Desa Karangharjo. UPT Puskesmas Sulang memiliki visi mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu yang terjangkau dengan mengutamakan kepuasan pelanggan menuju terwujudnya kemandirian untuk hidup sehat. Adapun misi yang dimiliki UPT Puskesmas Sulang, menjadikan Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang yang bermutu dengan memberikan pelayanan prima demi kepuasan pelanggan, meningkatkan kualitas SDM yang profesional, membina kerjasama dan menerapkan manajemen yang akuntabel, memberdayakan masyarakat untuk menuju kemandirian hidup sehat, dan juga menggalang kemitraan dengan lintas sektoral.

Alasan mengambil objek di UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang karena data tingkat kepuasan masyarakat yang dimiliki UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang mengalami pergerakan yang fluktuatif, untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal yang memuaskan bagi pasien melalui upaya kesehatan perlu adanya pelayanan yang baik yang diberikan oleh pegawai, oleh sebab itu dituntut kinerja yang tinggi dari pegawai.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dikarenakan data dalam penelitian ini adalah berupa angka angka sedangkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 91 Pegawai dari UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana sampling ini juga merupakan teknik pengambilan sampel yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan oleh Peneliti dalam penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	t _{tabel}	Hasil	Kesimpulan
Konstanta	6,173				
Motivasi Kerja	0,798	5,159	16,628	Positif signifikan	H ₁ diterima
Budaya Organisasi	0,460	2,788	16,628	Positif signifikan	H ₂ diterima
Disiplin Kerja	0,268	2,942	16,628	Positif signifikan	H ₃ diterima
Lingkungan Kerja	-0,447	-2,972	16,628	Negatif Tidak signifikan	H ₄ ditolak

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil pengujian ini membuktikan adanya pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk dapat melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang sebelumnya yaitu penelitian Rukhayati (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti motivasi yang tinggi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya, jika motivasi rendah maka kinerja akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan goal setting theory motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai untuk bekerja secara maksimal yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Hal ini berarti setiap motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kab. Rembang. Pada penelitian ini motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kec. Sulang Kabupaten Rembang, hal tersebut dikarenakan motivasi yang diberikan

pemimpin mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. Budaya organisasi yang baik dalam sebuah organisasi tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai dan membuat pegawai merasa nyaman. Menurut Afandi (2018) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sikap yang telah tertanam di dalam jiwa pegawai untuk membentuk perilaku pegawai dalam keseharian.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang sebelumnya yaitu penelitian Roni & Martyah (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika budaya organisasi tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Dan sebaliknya jika budaya organisasi rendah maka kinerja pegawai akan turun. Hasil penelitian ini sesuai dengan goal setting theory budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai untuk bekerja secara maksimal yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik dihubungkan dengan kinerja yang tinggi. Hal ini berarti budaya yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang.

Pada penelitian ini budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kec. Sulang Kabupaten Rembang, hal tersebut dikarenakan budaya organisasi yang ada di UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kab. Rembang mampu meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. Artinya semakin baik disiplin kerja

pegawai, maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Menurut Afandi (2018) disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dikatakan disiplin kerja sebagai pegawai apabila sadar melakukan tugas serta tanggung jawabnya baik dalam organisasi ataupun perusahaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang sebelumnya yaitu penelitian Rosmawati & Jermawinsyah (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan juga terhadap kinerja pegawai. Artinya jika pemimpin ingin bekerja dengan capaian yang lebih baik lagi dari pegawai maka kedisiplinan dalam kinerja harus ditingkatkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan goal setting theory disiplin akan meningkatkan kinerja pegawai untuk bekerja secara maksimal yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Disiplin yang tinggi dihubungkan dengan kinerja yang semakin tinggi. Hal ini berarti disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu instansi.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Rini, dkk (2018) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan

Mulia, dkk (2018) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut karena lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan sulang Kab. Rembang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan goal setting theory terkait lingkungan kerja, walaupun pengaruhnya sangat kecil dimana lingkungan kerja yang baik akan memaksimalkan kinerja pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai pada pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kab. Rembang dapat dilihat dari hasil jawaban hasil jawaban responden variabel lingkungan kerja jawaban paling tinggi adalah jawaban dengan skor 5 yaitu sebesar 51% dan jawaban dengan skor 4 yaitu sebesar 44%. Pada penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. Hal ini tidak terbukti bahwa lingkungan kerja baik, tata letak, suhu udara maupun penerangan yang baik dapat memberi dampak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis penelitian dengan judul pengaruh motivasi, budaya organisasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. Dari hasil yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang.
3. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang.
4. Lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kab. Rembang.

B. Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya antara lain, sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya menggunakan pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang saja. Melainkan menambahkan objek lain, misalnya di pasien yang berobat di UPT Puskesmas Kecamatan sulang Kabupaten Rembang.
2. Penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel selain keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini, agar penelitian selanjutnya mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Abror, M. (2019) Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rambah Samo II'. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 18-23.
- Afandi, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Konsep dan Indikator, Yogyakarta, Zanafala Publishing.
- Damayanti, Rosyidi Syaiko dan Hidayat Riskin, 2021, Buku Pedoman Penyusunan dan Laporan Skripsi, STIE YPPI, Rembang.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Muhammad, F. (2020) 'Pengaruh dan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau', *Jurnal Humaniora*, 4, 15-33.
- Ghozali, Imam, 2020, Aplikasi Analisis Multivariabel dengan Program IBM SPSS 20, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesepuluh, Bandung, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Makmun, S. & Khoiriyah, M. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Ambulu Kabupaten Jember', *Jurnal "Ilmiah Dian Ilmu"*, 19, 2620-7451.

- Mulia, M., A., A., Amir & Kamidhin, M (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Diplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Awangpone Kabupaten Bne'. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 1-5.
- Nasir, M., Taufan, R, R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan'. Akmen *Jurnal Ilmiah*.
- Serdamayanti, 2018, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan produktivitas Kerja, Bandung, PT Refika Aditama.
- Sugiyono, 2018, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D, Edisi 26, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2019, Statistika Untuk Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Alfabeta, Bandung.
- Rini, E. S., Maria, S. & Y. S. (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau', *Jurnal FEB UNMUL Forum Ekonomi*, 20, 81-86.
- Rukhayati. (2018) 'Pengatuh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talase'. *Jurnal Sinar Manajemen*. 98-101.
- Rosmawati, S., & Jermawinsyah, A, (2018) 'Pengaruh Etos Kerja, disiplin kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas ABO Kecamatan Muara Bulian'. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. 153-160