

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PUSKESMAS KRAGAN II KABUPATEN REMBANG**

Ahmad Syakur¹⁾, Muhammad Tahwin²⁾, Dian Ayu Liana Dewi³⁾, Fajar Sodik⁴⁾

Universitas YPPI Rembang

ahmadsyakur2017@gmail.com¹⁾, tahwinm@yahoo.co.id²⁾

ABSTRACT

This research was conducted at the Kragan II Rembang Community Health Center. The aim of this research is to prove and explain the influence of work discipline, organizational culture and work motivation on the performance of employees at the Kragan II Rembang Community Health Center. The population in this study were employees of the Kragan II Rembang Community Health Center. The data collection technique used a questionnaire distributed to 88 respondents. The sampling technique uses saturated samples. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the research are that work discipline, organizational culture, work motivation partially have a significant positive effect on the performance of employees at the Kragan II Rembang Community Health Center. The adjusted R-square value is 0.634, meaning the contribution of work discipline, organizational culture and work motivation is 63%, while the remaining 37% is explained by other variables not examined in this research.

Keywords: *Work Discipline, Organizational Culture, Work Motivation and Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Puskesmas Kragan II merupakan lembaga yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan yang berupa pelayanan rawat jalan dan juga pelayanan rawat inap. Puskesmas Kragan II berada di Kecamatan Kragan Kabupaten Rembang. Kondisi masyarakat yang semakin kritis terhadap kualitas pelayanan memunculkan tuntutan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Demikian juga dengan Puskesmas Kragan II untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai seseorang dalam bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya (Sulaksono, 2015). Beberapa hasil penelitian menunjukkan untuk mencapai kinerja pegawai yang berkualitas dipengaruhi oleh disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja.

Disiplin kerja merupakan alat yang lazim digunakan manajer untuk merubah sebuah perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesediaan dan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018). Disiplin yang baik memberikan gambaran tingginya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin baik disiplin kerja akan mempengaruhi perilaku pegawai sehingga menciptakan kinerja yang baik (Hasibuan 2020). Hasil penelitian Supriyati dan Pangaribuan (2021) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga penelitian Wicaksono, dkk (2019) memberikan hasil disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang juga turut mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan himpunan tradisi, cara kerja, tradisi dan nilai yang dianut bersama oleh

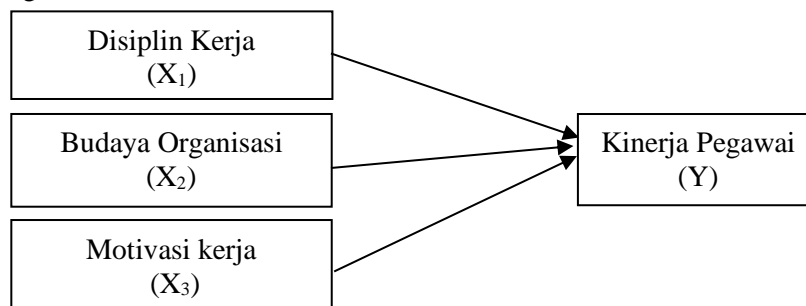
anggota organisasi dan mempengaruhi cara dalam bertindak bertindak (Setiawan, dkk, 2019). udaya organisasi merupakan nilai-nilai yang jadi pegangan sumber daya manusia dalam melaksanakan kewajiban dan perilaku dalam organisasi (Sulaksono, 2015). Suatu organisasi dengan budaya yang baik dapat mempengaruhi tindakan serta efektifitas kinerja pegawainya. Penerapan budaya pada suatu organisasi dapat membentuk karakter pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian Wicaksono, dkk (2019) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga penelitian Setiawan, dkk (2019) memberikan hasil budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan dalam diri seseorang yang dapat mengarahkan perilaku orang tersebut. Motivasi merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang karena terdorong, tersemangati untuk mengerjakan aktivitas dengan sungguh-sungguh, senang hati dan ikhlas sehingga mendapat hasil yang berkualitas dan baik (Afandi 2018). Hasil penelitian Setiawan, dkk (2019) motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga hasil penelitian Supriyati dan Pangaribuan (2021) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berangkat dari pendahuluan yang telah diuraikan serta hasil penelitian oleh peneliti sebelumnya, maka sangat tepat dilakukan kajian tentang pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang. Dengan demikian yang menjadi tujuan penelitian ini adalah Untuk membuktikan pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

- H₁: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kragan II Rembang.
- H₂: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kragan II Rembang.
- H₃: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kragan II Rembang.

Selanjutnya mengacu pada hipotesis tersebut, maka dirumuskan kerangka pemikiran penelitian sebagaimana Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan variabel dependen dan independen. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2019). Sebagai variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Supriyati dan Pangaribuan 2021). Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas serta tanggung jawab.

Sebagai variabel independennya adalah disiplin kerja, budaya organisasi serta motivasi kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2020). Adapun indikator disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan dan ketegasan pimpinan serta hubungan kemanusiaan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilaku di dalam organisasi (Sulaksono, 2015). Indikator budaya organisasi mencakup inovatif memperhitungkan risiko, memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail, berorientasi pada hasil yang akan dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, agresif dalam bekerja, serta mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2020). Indikator motivasi adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan serta kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dipergunakan untuk mendapatkan informasi dari responden tentang pribadinya atau hal-hal yang dimengerti (Sugiyono 2019). Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya. Skala untuk mengukur jawaban responden atas pernyataan kuesioner menggunakan skala *likert* dengan skor 1 sampai dengan 5. Dengan demikian data penelitian ini termasuk dalam data subjek serta sumber datanya adalah data primer. Untuk memperoleh data primer dilakukan dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada pegawai pegawai Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang. Sebagai populasi penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas Kragan II Rembang. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh diperoleh jumlah sampel sebanyak 88 responden.

Penelitian ini juga menggunakan uji instrumen untuk menilai keandalan dan keabsahan kuesioner. Uji instrumen yang dilakukan mencakup uji reliabilitas dan uji validitas. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Instrumen atau kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70, dan sebaliknya apabila nilai *Cronbach Alpha* ≤ 0,70 maka dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2018). Sedangkan uji validitas untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dengan cara melihat nilai signifikansinya. Pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid apabila nilai signifikansi (2-tailed) < 0,05 dan jika nilai signifikan ≥ 0,05 maka pernyataan dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja pegawai
α	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi
X ₁	: Disiplin kerja
X ₂	: Budaya organisasi
X ₃	: Motivasi kerja
e	: <i>Standard error</i>

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji t. Uji t dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis yang hendak diuji adalah:

H₀ : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \leq 0$, disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_a : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$, disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:
 H_a diterima jika nilai koefisien beta positif dan nilai signifikansinya $< 0,05$.
 H_a ditolak jika nilai koefisien beta negatif atau positif dan nilai signifikansinya $\geq 0,05$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan analisis data maka dilakukan uji instrumen yaitu uji reliabilitas dan uji validitas. Hasil uji reliabilitas adalah sebagaimana Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,883	0,70	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,945	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,951	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,954	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel 1, dapat dinyatakan variabel disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* dari masing- masing variabel $> 0,70$.

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja adalah sebagaimana Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,001	Valid
3	0,002	Valid
4	0,001	Valid
5	0,001	Valid
6	0,000	Valid
7	0,018	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid
10	0,000	Valid
11	0,000	Valid
12	0,000	Valid
13	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel disiplin kerja pada Tabel 2 semua pernyataan dikatakan valid karena nilai signifikansinya $< 0,05$.

Hasil uji validitas variabel budaya organisasi adalah sebagaimana Tabel 3.

Tabel 3 Hasil uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,004	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid
10	0,000	Valid
11	0,000	Valid

Item Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
12	0,000	Valid
13	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel budaya organisasi pada Tabel 3 semua pernyataan dikatakan valid karena nilai signifikansinya $< 0,05$.

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja adalah sebagaimana Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid
10	0,000	Valid
11	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja pada Tabel 4 semua pernyataan dikatakan valid karena nilai signifikansinya $< 0,05$.

Hasil uji validitas kinerja pegawai adalah sebagaimana Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai pada Tabel 5 semua pernyataan dikatakan valid karena nilai signifikansinya $< 0,05$.

Analisis regresi linier berganda yang dilakukan memberikan hasil sebagaimana Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (β)	Signifikansi	Keterangan
<i>Constant</i>	2,654		
Disiplin Kerja (X_1)	0,195	0,003	H_1 Diterima
Budaya Organisasi (X_2)	0,322	0,000	H_2 Diterima
Motivasi Kerja (X_3)	0,164	0,033	H_3 Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Memperhatikan hasil regresi linear berganda pada Tabel 6 maka persamaan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 2,654 + 0,195X_1 + 0,322X_2 + 0,164X_3$$

Intrepretasinya model persamaannya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,654 dapat diinterpretasikan jika variabel independen dianggap konstan maka variabel kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar 2,654.
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,195 dapat diinterpretasikan jika terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,195.
3. Koefisien regresi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,322 dapat diinterpretasikan jika terjadi kenaikan budaya organisasi sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,322.
4. Koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,164 dapat diinterpretasikan jika terjadi kenaikan motivasi kerja (X_3) sebesar satu maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,164.

Berdasarkan Tabel 1, diketahui nilai signifikansi variabel disiplin kerja lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama diterima. Penerimaan hipotesis ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kragan II Rembang. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2020). Hal ini berarti disiplin kerja yang baik menggambarkan tingginya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, hal ini membangkitkan semangat kerja dan tercapainya tujuan organisasi. Demikian juga yang terjadi pada Puskesmas Kragan II. Penegakan disiplin pada pegawai Puskesmas Kragan II Rembang juga merupakan sistem pembinaan dan pengawasan yang tercermin dalam peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan pegawai seperti, apel pagi maupun pengawasan setiap hari dalam bekerja. Pimpinan Puskesmas Kragan II Rembang juga memberikan sanksi dan teguran jika pegawai tidak mentaati peraturan dan waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Tingginya kesadaran dan kesediaan pegawai Puskesmas Kragan II Rembang dalam mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku sehingga terwujudnya disiplin kerja yang baik. Kondisi ini mendukung disiplinnya pegawai Puskesmas Kragan II Rembang dalam melayani pasien maupun masyarakat sehingga mendukung peningkatan kinerjanya.

Nilai signifikan variabel budaya organisasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis kedua diterima. Penerimaan hipotesis ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kragan II Rembang. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilaku di dalam organisasi (Sulaksono, 2015). Artinya ketika organisasi dengan budaya yang kuat bisa mempengaruhi tindakan serta efektifitas kinerja karyawan sebaliknya apabila budaya organisasinya lemah maka akan menghambat kinerja pegawai. Budaya yang ada pada sebuah organisasi bisa membuat karakter pegawai yang secara otomatis mendukung dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian juga Puskesmas Kragan II Rembang budaya yang tercipta mampu sistem komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan. Terciptanya kerja sama antar pegawai dengan baik yang mengutamakan kepentingan bersama dari pada kepentingan individu dan adanya kebiasaan-kebiasaan yang sesuai dengan tata nilai yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Setiap pegawai harus memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut diterapkan demi tercapai tujuan organisasi. Budaya organisasi semakin meningkat maka semakin tinggi kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat akan memicu pegawai untuk berfikir, berprilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi.

Nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis ketiga diterima. Penerimaan hipotesis ini menunjukkan bahwa motivasi kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kragan II Rembang. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2020). Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melakukan kegiatan guna mencapai hasil yang terbaik. Motivasi kerja mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang timbul dorongan dari diri seseorang untuk berusaha mencapai target yang telah ditentukan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemungkinan untuk melaksanakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Demikian juga dengan Puskesmas Kragan II Rembang motivasi yang menjadi pendorong untuk bekerja adalah kuatnya dorongan bekerja yang didasari atau dimotivasi oleh keinginan untuk berprestasi agar mendapatkan posisi yang lebih baik lagi atau kenaikan jabatan bagi pegawai PNS sedangkan untuk pegawai yang Non PNS bisa mendapatkan perpanjangan kontrak kerja. Apabila kedudukan semakin meningkat dengan sendirinya secara finansial juga akan mengalami peningkatan. Peningkatan inilah yang pada akhirnya menciptakan kesejahteraan pada diri pegawai. Perhatian serta dukungan dari pimpinan maupun rekan kerja yang baik, dapat meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Kragan II Rembang.

Selanjutnya hasil uji determinansi memberikan hasil nilai *Adjusted R Square* 0,634. Ini berarti 63% variasi kinerja pegawai Puskesmas Kragan II Rembang dapat diterangkan oleh variasi variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja, sedangkan 37% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kragan II Rembang. Ini berarti apabila disiplin kerja semakin meningkat, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dan begitu pula jika disiplin kerja semakin rendah maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Kondisi ini dipicu konsistensi penegakan disiplin pada pegawai Puskesmas Kragan II Rembang. Hasil Penelitian juga menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kragan II Rembang. Ini berarti terjadinya konsistensi implementasi budaya kerja yang ada di Puskesmas Kragan II Rembang berpengaruh meningkatkan kinerja pegawainya. Adapun hasil penelitian variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kragan II Rembang. Ini berarti peningkatan motivasi kerja maka akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika motivasi kerja semakin turun maka kinerja juga semakin menurun.

Saran yang dapat disampaikan untuk penelitian selanjutnya adalah diharapkan untuk menambah variabel lain misalnya variabel karakteristik individu, beban kerja maupun gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenada Media.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Toro Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25-37
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Bumi Aksara.

- Ghozali, Imam. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Akmen Jurnal Ilmiah*.
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun (2019). Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Setiawan, Oryz., Utari, Woro., & Hartati, C. Sri. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*.
- Supriyati, S., & Pangaribuan, B. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Ikil Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*.
- Santy, N. A. M., & Abdurrahman, M. Z. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*.
- Usdeka, F., Widyastuti, I., & Handani, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*.
- Wicaksono, A., Umiati, N., & Abidin, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Wates Kabupaten Blitar. *Respon Publik*, 13(6), 82-86.