****

**Journal of Comprehensive Science**

**p-ISSN: 2962-4738 e-ISSN: 2962-4584**

**Vol. 3. No. 11 November 2024**

**Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Dum Distrik Sorong Kepulauan Kota Sorong**

**Rosbandi**

Universitas Terbuka, Indonesia

Email: rosbandiskm@yahoo.co.id

# Abstrak

Dalam menghadapi tantangan global yang semakin kompleks, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja, disiplin, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Dum Distrik Sorong Kepulauan, guna meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan memenuhi harapan masyarakat akan pelayanan publik yang efisien dan berkualitas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Dum Distrik Sorong Kepulauan Kota Sorong. Jenis penelitian yang dilakukan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Pengambilan sampel data melalui penyebaran kuesioner bagi 70 orang pegawai pada Puskesmas Dum. Hasil penelitian menunjukan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) pegawai Puskesmas Dum. Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai Puskesmas Dum. Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai Puskesmas Dum. Secara simultan Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai Puskesmas Dum.

**Kata kunci:** motivasi, disiplin, kompensasi, kinerja pegawai

# Abstract

*In the face of increasingly complex global challenges, this study aims to examine the influence of work motivation, discipline, and compensation on employee performance at the Dum Health Center, Sorong Islands District, in order to improve the quality of health services and meet public expectations for efficient and quality public services. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation, discipline and compensation on employee performance at Dum Public Health Center, Sorong Islands District, Sorong City. The type of research conducted is quantitative descriptive analysis. Sampling of data by distributing questionnaires to 70 employees at Dum Health Center. The results showed that motivation (X1) had a positive effect on the performance (Y) of Dum Health Center employees. Discipline (X2) has a positive and significant effect on the performance (Y) of Dum Health Center employees. Compensation (X3) has a positive and significant effect on the performance (Y) of Dum Health Center employees. Simultaneously Motivation (X1), Discipline (X2), and Compensation (X3) have a positive and significant effect on the Performance (Y) of Dum Health Center employees.*

***Keywords:*** *motivation, discipline, compensation, employee performance*

**PENDAHULUAN**

Pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik itu di Pusat, di Daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (Widiyaningrum, 2022). Pelayanan publik berbentuk pelayanan barang publik maupun pelayanan jasa. Saat ini masyarakat semakin terbuka dalam memberikan kritik bagi pelayanan publik. Oleh sebab itu substansi administrasi sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai tujuan.

Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat. Reformasi di bidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan menjadikannya lebih efisien (Budo et al., 2020). Seperti yang tertuang dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 tahun 2014 yaitu Puskesmas sebagai tulang punggung penyelenggaraan upaya pelayanan kesehatan dasar bagi masyarakat di wilayah kerjanya berperan menyelenggarakan upaya kesehatan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap penduduk agar memperoleh derajat kesehatan yang optimal efektif serta dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat tingkat dasar di Indonesia melalui Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang merupakan unit organisasi Fungsional Dinas Keehatan Kabupaten/ Kota (Ummaiya, 2024). Puskesmas diberi tanggung jawab sebagai pengelola kesehatan bagi masyarakat tiap wilayah kecamatan/ distrik dari kabupaten/ kota yang bersangkutan. Puskesmas Dum Distrik Sorong Kepulauan merupakan salah satu fasililitas pelayanana kesehatan primer yang dimiliki pemerintah Kota Sorong. Lokasi Puskesmas DUM terletak pada daerah kepulauan dan membawahi beberapa puskesmas pembantu dipulau-pulau terpisah dari pulau DUM. Puskesmas berkewajiban untuk menyediakan layanan yang bermutu dan mudah didapatkan setiap saat. Puskesmas berfungsi sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatanl, pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat, dan pusat pelayanan kesehatan strata pertama

Namun, sampai saat ini usaha pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan kesehatan masih belum dapat memenuhi harapan masyarakat. Banyak anggota masyarakat yang mengeluh dan merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas milik pemerintah ini baik itu dari segi pemeriksaan yang kurang diperhatikan oleh petugas kesehatan, lama waktu pelayanan, keterampilan petugas, sarana/fasilitas, serta waktu tunggu untuk mendapatkan pelayanan (Andoko et al., 2018). Puskesmas sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat (Rewah et al., 2020). Oleh karena itu Puskesmas dituntut untuk memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan primer melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya. Kinerja tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada di lingkungan puskesmas sangat penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Untuk melayani masyarakat dalam hal kinerjanya yang berhubungan langsung dengan masyarakat, haruslah bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara yang bertujuan untuk melayani masyarakat.

Menurut Sanggarwati et al., (2021) kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu. Pendapat Hutahaean & SE, (2021) memberikan gambaran bahwa kinerja itu adalah usaha yang terus menerus kearah yang lebih baik dan meningkat sehingga kelihatan perubahan-perubahan dalam aktifitas keseharian yang dapat membangun motivasi para pegawai dilingkungan kerja. Capaian kinerja pegawai sesuai peraturan atau standar kerja yang berlaku dan hasil aktivitas yang dicapai juga untuk kepentingan organisasi sehingga kesejahtraan pegawai akan lebih baik karena kualitas kerja. Kinerja yang baik akan menentukan hasil yang baik dan menjadi harapan semua organisai manapun terutama organisasi pemerintah yang menuju good governance. Hal ini berarti kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam mewujudkan rencana suatu organisasi. Mengacu dari pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Kinerja sering disebut sebagai hasil kerja yang dihasilkan sumber daya manusia.

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan puas dengan pekerjaannya, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja (R. Y. Sari, 2018). Mengenai lingkungan kerja adalah salah satu sumber motivasi kerja yang baik. Ini tugas utama pimpinan organisasi dalam meningkatkan dan menciptakan lingkungan kerja yang sejuk dan penuh rasa persaudaraan sehingga dapat menghasilkan kerja sama dan hasil kerja yang lebih baik dan meningkat. Menurut PP 53 Tahun 2010 yang telah dirubah menjadi PP 94 Tahun 2021 bahwa Disiplin kerja pegawai adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Tegaknya disiplin dalam perkantoran dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait (Putra, 2018). Pertama, pemberian tingkat kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk mematuhi aturan yang berlaku. Selain itu, perhatian terhadap kesulitan yang dihadapi pegawai menunjukkan bahwa manajemen peduli, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif. Penghargaan atas prestasi juga berperan penting dalam mendorong pegawai untuk berperilaku disiplin, sementara keragaman peraturan disiplin yang berlaku untuk semua orang memastikan keadilan dan konsistensi. Keteladanan pimpinan menjadi contoh yang krusial, di mana sikap dan perilaku pimpinan dapat memengaruhi disiplin pegawai. Penerapan disiplin yang bersifat mendidik, bukan hanya hukuman, dapat membantu pegawai memahami pentingnya disiplin, dan keberanian pimpinan untuk menindak pelanggaran disiplin menunjukkan komitmen terhadap aturan yang ada. Semua faktor ini bekerja sama untuk menciptakan budaya disiplin yang kuat di lingkungan perkantoran.

Pembinaan disiplin kerja para pegawai memiliki tujuan yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Pertama, pembinaan ini bertujuan agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah atasan dengan baik. Selain itu, pembinaan disiplin juga diharapkan dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan memberikan pelayanan maksimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan sesuai dengan bidang tugas masing-masing (Ghani, 2020). Penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana, barang, dan jasa juga menjadi fokus, agar pegawai dapat memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal. Selain itu, pembinaan ini bertujuan agar pegawai dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku, sehingga menciptakan suasana kerja yang harmonis. Akhirnya, dengan pembinaan disiplin yang efektif, diharapkan para pegawai mampu mencapai tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan Puskesmas, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Peraturan-peraturan yang diatur dalam PP Nomor 94 tahun 2021 berkaitan dengan disiplin kerja di Puskesmas mencakup beberapa aspek penting (Anwar et al., 2022). Pertama, terdapat peraturan mengenai jam masuk, jam pulang, dan jam istirahat yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai untuk memastikan keteraturan dalam operasional. Selain itu, pegawai diharapkan dapat mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan, sehingga kinerja mereka dapat terukur dan terarah. Peraturan juga mencakup cara-cara melakukan pekerjaan serta berhubungan dengan unit kerja lain, yang penting untuk menjaga koordinasi dan efisiensi dalam tim. Terakhir, semua pegawai diwajibkan untuk mentaati kewajiban dan larangan yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, guna menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan profesional.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada Puskesmas Dum, Disiplin Kerja karyawan pada Puskesmas Dum masih kurang. Terdapat beberapa karyawan yang sering datang terlambat dan pulang lebih cepat, hal ini terjadi disebabkan karena sebagian besar karyawan berdomisili diluar pulau Dum sehingga membutuhkan transportasi laut yang sangat tergantung terhadap cuaca seperti hujan,angin, dan ombak. Dalam hal ini karyawan pada puskesmas Dum tetap diberikan kompensasi. Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Purwati et al., 2020). Kompensasi dibagi menjadi tiga jenis yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji atau upah; kompensasi tidak langsung seperti kesejahteraan karyawan, THR dan jaminan kesehatan; dan insentif yang dapat berupa bonus.

Tujuan Kompensasi adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah (Maulidiyah et al., 2021). Indikator-indikator Kompensasi adalah berupa gaji, jaminan kesehatan, kesejahteraan karyawan, dan bonus. Jika pemberian Kompensasi tidak merata maka karyawan akan merasa iri dengan karyawan lain dan dapan menurunkan semangat kerja. Dengan pemberian Kompensasi secara merata dan adil karyawan akan merasa lebih bersemangat untuk bekerja karena mereka merasa kebutuhannya telah terpenuhi. Kompensasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi menjadi alasan utama seseorang memilih atau melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Dalam beberapa lembaga/instansi khususnya puskesmas, tenaga kerja merupakan aset yang sangat penting. Selain dalam mengelola dan memotivasi tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik agar tidak terjadi perpindahan karyawan. Perpindahan karyawan akan menimbulkaan ketidakstabilan dalam organisasi tersebut dan juga peningkatan biaya rekrutmen karyawan. Oleh karena itu, pihak puskesmas juga harus menjamin kepuasan keryawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Faktor motivasi merupakan salah faktor yang menyebabkan menurunnya karyawan pada puskesmas Dum Distrik Sorong Kepulauan dalam bekerja karena ada beberapa karyawan yang merasa kurang puas dengan pemenuhan kebutuhan fisiknya. Misalnya pemberian fasilitas, tunjangan-tunjangan dan lain-lain yang menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Hal ini nampak sebagian karyawan merasa tidak mendapat tunjangan yang cukup. Sedangkan permasalahan kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Dum Sorong Kepulauan dihadapkan dengan berbagai peraturan yang dan prosedur kerja sesuai yang ditetapkan organisasi. Hal ini menyangkut persepsi merekan terhadap sistem insentif, kelengakapan sarana kerja, serta kehangatan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama kerja. Karyawan puskesmas merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai visi misi Puskesmas Dum Sorong Kepulauan. Kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik, karena itu kinerjanya dituntut untuk lebih profesional guna dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya. Melihat hal tersebut, maka dalam penelitian ini penliti tertarik untuk mengangkat permasalahan yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan puskesmas Dum Distrik. Sorong Kepulauan. Faktor yang menyebabkan permasalah motivasi kerja pada karyawan puskesmas tersebut yaitu dengan semakin menurunya motivasi yang dikarenakan beberapa karyawan yang merasa tidak puas dengan hasil kerjanya.

 Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Dum Distrik Sorong Kepulauan.

**METODOLOGI PENELITIAN**

## Desain Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini untuk mendeskripsikan gambaran tentang objek yang diteliti melalui data, sampel, atau populasi, serta hubungan antara variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini hubungan atau pengaruh yang akan diteliti adalah Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja Pegawai Karyawan Puskesmas Dum Distrik Sorong Kepulauan.

## Populasi dan Sampel

Populasi total pegawai Puskesmas Dum Distrik Sorong Kepulauan berjumlah 70 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai.

**Tabel 1.** Jumlah pegawai per bagian pelayanan pada Puskesmas Dum Distrik Sorong

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Unit Pelayanan | Jumlah Pegawai  |
|
| 1 | Loket Pendaftaran | 3 |
| 2 | Poli Umum | 4 |
| 3 | Pelayanan Poli Gigi  | 2 |
| 4 | Poli KIA | 5 |
| 5 | Poli MTBS (Menagemen Terpadu Balita Sakit) | 3 |
| 6 | Pelayanan Gizi | 2 |
| 7 | Pelayananan Konsultasi Sanitasi dan Perijinan | 2 |
| 8 |  Pelayanan Promosi Kesehatan | 2 |
| 9 | Pelayanan Laboratorium: | 2 |
| 10 | Pelayanan Farmasi/Obat: | 5 |
| 11 | Pelayanan Gawat Darurat | 1 |
| 12 | Pelayanan Pencegahan dan Pengendalian Penyakit | 6 |
| 13 | Pelayanan Imunisasi: | 4 |
| 14 | Pelayanan Puskesmas Pembantu | 14 |
| 15 | Pelayanan Puskesmas Keliling/Posyandu | 9 |
| 14 | Tata Usaha | 5 |
| 15 | Petugas Kebersihan | 1 |
|   | Total | 70 |

Pada Tabel 1., dapat dilihat bahwa per bagian pelayanan pada Puskesmas Dum Distrik Sorong Kepulauan, yang berjumlah 70 orang akan dijadikan sampel penelitian ini. Samplingjenuh adalah teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014).

## Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner pernyataan tertutup yaitu bentuk pertanyaan dengan pilihan jawaban yang telah tersedia. Variabel Motivasi, Disiplin, Kompensasi, dan Kinerja pegawai di ukur dengan cara menggunakan skor atau pembobotan nilai jawaban responden dengan skala Likert. Yaitu: Jawaban sangat setuju (SS) diberi bobot nilai 4. Jawaban Setuju (S) diberi bobot nilai 3 Jawaban tidak setuju (TS) diberi bobot nilai 2. Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai bobot 1.

## Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara meliputi:

1. Pengamatan (observasi) yaitu mengamati pelaksanaan kegiatan yang sedang dilakukan pegawai yang akan dijadikan sampel/responden.
2. Menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), yaitu memberikan daftar pertanyaan terstruktur kepada pegawai/responden yang akan dijadikan sampel.
3. Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan dokumen-dokumen, peraturan dan data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yang diperoleh dari Puskesmas Dum Distrik Sorong Kepulauan Kota Sorong.

## Metode Analisa Data

Dalam penelitian ini mengunakan variabel bebas Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Kompensasi (X3) serta Variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Teknis analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, dengan pendekatan analisis kuantitatif yaitu pembahasan melalui perhitungan statistik berdasarkan hasil jawaban kuesioner oleh responden. Selanjutnya hasil perhitungan kuesioner tersebut dianalisa secara statistik dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 25.0 for Window*, untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

**Hasil Uji Validitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **r-hitung** | **>/<** | **r-tabel** | **Keterangan** |
| Kinerja(Y) | Y1 | 0,766 | > | 0,2352 | Valid |
| Y2 | 0,770 | > | 0,2352 | Valid |
| Y3 | 0,715 | > | 0,2352 | Valid |
| Y4 | 0,680 | > | 0,2352 | Valid |
| Y5 | 0,781 | > | 0,2352 | Valid |
| Y6 | 0,740 | > | 0,2352 | Valid |
| Y7 | 0,817 | > | 0,2352 | Valid |
| Y8 | 0,667 | > | 0,2352 | Valid |
| Y9 | 0,725 | > | 0,2352 | Valid |
| Y10 | 0,779 | > | 0,2352 | Valid |
| Y11 | 0,717 | > | 0,2352 | Valid |
| Y12 | 0,857 | > | 0,2352 | Valid |
| Y13 | 0,730 | > | 0,2352 | Valid |
| Motivasi(X1) | X1.1 | 0,659 | > | 0,2352 | Valid |
| X1.2 | 0,679 | > | 0,2352 | Valid |
| X1.3 | 0,558 | > | 0,2352 | Valid |
| X1.4 | 0,726 | > | 0,2352 | Valid |
| X1.5 | 0,667 | > | 0,2352 | Valid |
| X1.6 | 0,650 | > | 0,2352 | Valid |
| X1.7 | 0,652 | > | 0,2352 | Valid |
| X1.8 | 0,751 | > | 0,2352 | Valid |
| X1.9 | 0,684 | > | 0,2352 | Valid |
| X1.10 | 0,780 | > | 0,2352 | Valid |
| X1.11 | 0,571 | > | 0,2352 | Valid |
| X1.12 | 0,695 | > | 0,2352 | Valid |
| X1.13 | 0,755 | > | 0,2352 | Valid |
| X1.14 | 0,692 | > | 0,2352 | Valid |
| X1.15 | 0,786 | > | 0,2352 | Valid |
| X1.16 | 0,587 | > | 0,2352 | Valid |
| Disiplin(X2) | X2.1 | 0,655 | > | 0,2352 | Valid |
| X2.2 | 0,746 | > | 0,2352 | Valid |
| X2.3 | 0,795 | > | 0,2352 | Valid |
| X2.4 | 0,720 | > | 0,2352 | Valid |
| X2.5 | 0,800 | > | 0,2352 | Valid |
| X2.6 | 0,731 | > | 0,2352 | Valid |
| X2.7 | 0,700 | > | 0,2352 | Valid |
| X2.8 | 0,742 | > | 0,2352 | Valid |
| X2.9 | 0,736 | > | 0,2352 | Valid |
| X2.10 | 0,712 | > | 0,2352 | Valid |
| X2.11 | 0,687 | > | 0,2352 | Valid |
| X2.12 | 0,749 | > | 0,2352 | Valid |
| X2.13 | 0,692 | > | 0,2352 | Valid |
| X2.14 | 0,781 | > | 0,2352 | Valid |
| X2.15 | 0,660 | > | 0,2352 | Valid |
| X2.16 | 0,746 | > | 0,2352 | Valid |
| X2.17 | 0,781 | > | 0,2352 | Valid |
| X2.18 | 0,733 | > | 0,2352 | Valid |
| X2.19 | 0,842 | > | 0,2352 | Valid |
| X2.20 | 0,719 | > | 0,2352 | Valid |
| Kompensasi(X3) | X3.1 | 0,758 | > | 0,2352 | Valid |
| X3.2 | 0,737 | > | 0,2352 | Valid |
| X3.3 | 0,664 | > | 0,2352 | Valid |
| X3.4 | 0,815 | > | 0,2352 | Valid |
| X3.5 | 0,788 | > | 0,2352 | Valid |
| X3.6 | 0,831 | > | 0,2352 | Valid |
| X3.7 | 0,653 | > | 0,2352 | Valid |
|  | X3.8 | 0,760 | > | 0,2352 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.10 memperlihatkan semua indikator kuesioner penelitian mempunyai r-hitung > dari r-tabel (r-hitung > 0,2352) (Ghozali, 2016a), berarti semua indikator valid. Hal ini memperlihatkan kalau semua indikator pada kuesioner penelitian dapat untuk menguraikan suatu hal yang terukur.

**Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach Alpha*** | **>/<** | ***Alpha Standar*** | **Keterangan** |
|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,934 | > | 0,70 | Reliabel |
| Motivasi (X1) | 0,922 | > | 0,70 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,954 | > | 0,70 | Reliabel |
| Kompensasi (X3)  | 0,889 | > | 0,70 | Reliabel |

 Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Atas dasar tabel 3., uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel > 0,70 (Ghozali, 2016b). Dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan oleh variabel motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja bisa dipercaya ketika dipakai sebagai alat ukur variabel.

**Uji Normalitas**

**Tabel 4. Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov***

| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
| --- |
|  |  | KINERJA | MOTIVASI | DISIPLIN | KOMPENSASI |
| N | 70 | 70 | 70 | 70 |
| Normal Parametersa | Mean | 40.31 | 49.50 | 63.04 | 24.30 |
| Std. Deviation | 5.620 | 5.867 | 8.593 | 3.573 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .114 | .077 | .104 | .109 |
| Positive | .109 | .064 | .084 | .091 |
| Negative | -.114 | -.077 | -.104 | -.109 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | .956 | .643 | .867 | .915 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .320 | .803 | .439 | .372 |
| a. Test distribution is Normal. |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Asymp. Sig (2-talide) > 0,05, yaitu variabel kinerja sebesar 0,320, variabel motivasi sebesar 0,803, variabel disiplin kerja 0,439 dan variabel kompensasi 0.372. Karena signifikansinya lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan nilai residual untuk terdistribusi normal

**Uji Multikolonieritas**

Bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar varibel bebas (independen). Pada pemakaian model regresi yang baik semestinya tidak akan terjadi korelasi di antara varibel independen (Ghozali, 2018). Diagnosa secara sederhana terhadap adanya multikolinieritas di dalam regresi adalah melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance.* Beberapa petunjuk suatu model regresi terbebas gejala multikolinieritas adalah:

* + - 1. Dikatakan terbebas gejala multikolineritas jika nilai VIF < 10
1. Dikatakan terbebas gejala multikolineritas jika nilai *tolerance*> 0,10

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas**

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -2.725 | 1.345 |  | -2.026 | .047 |  |  |
| MOTIVASI | .183 | .047 | .191 | 3.904 | .000 | .320 | 3.122 |
| DISIPLIN | .258 | .031 | .395 | 8.275 | .000 | .337 | 2.968 |
| KOMPENSASI | .729 | .081 | .463 | 8.947 | .000 | .286 | 3.496 |
| a. Dependent Variable: KINERJA |  |  |  |  |  |  |

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Tabel 5. memperlihatkan semua variabel independen memiliki nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,10, sehingga dinyatakan dalam pengujian ini bahwa masing-masing variabel independen menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolonieritas, hal ini memperlihatkan tidak adanya hubungan antar variabel independen.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| **Correlations** |
| --- |
|  |  |  | MOTIVASI | DISIPLIN | KOMPENSASI | Unstandardized Residual |
| Spearman's rho | MOTIVASI | Correlation Coefficient | 1.000 | .779\*\* | .838\*\* | -.135 |
| Sig. (2-tailed) | . | .000 | .000 | .266 |
| N | 70 | 70 | 70 | 70 |
| DISIPLIN | Correlation Coefficient | .779\*\* | 1.000 | .788\*\* | -.080 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | . | .000 | .509 |
| N | 70 | 70 | 70 | 70 |
| KOMPENSASI | Correlation Coefficient | .838\*\* | .788\*\* | 1.000 | -.122 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | . | .314 |
| N | 70 | 70 | 70 | 70 |
| Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | -.135 | -.080 | -.122 | 1.000 |
| Sig. (2-tailed) | .266 | .509 | .314 | . |
| N | 70 | 70 | 70 | 70 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |  |  |  |  |

Sumber: Data primer yang diolah 2019

 Tabel 6. dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai. Sig (2-talide) > 0,05, yaitu variabel variabel motivasi sebesar 0,266, variabel disiplin kerja 0,509 dan variabel kompensasi 0.314. Karena signifikansinya lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model yang digunakan.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 7. Pengujian Autokorelasi**

| **Model Summaryb** |
| --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .974a | .949 | .947 | 1.293 | 1.779 |
| a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLIN, MOTIVASI |
| b. Dependent Variable: KINERJA |  |  |

 Sumber: Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan gambar 4.16 diketahui hasil pengujian autokorelasi diperoleh nilai DW sebesar 1,779. Pada tabel Durbin Watson untuk n = 70 dan k = 3 diperoleh nilai dl = 1,525 dan du = 1,703 sehingga nilai DW = 1,779 tersebut berada diantara 1,703 dan 4-1,715 = 2,297. Jadi kesimpulan tidak terjadi gejala autokorelasi, baik yang positif maupun negatif pada penelitian ini.

**Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -2.725 | 1.345 |  | -2.026 | .047 |  |  |
| MOTIVASI | .183 | .047 | .191 | 3.904 | .000 | .320 | 3.122 |
| DISIPLIN | .258 | .031 | .395 | 8.275 | .000 | .337 | 2.968 |
| KOMPENSASI | .729 | .081 | .463 | 8.947 | .000 | .286 | 3.496 |
| a. Dependent Variable: KINERJA |  |  |  |  |  |  |

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dilihat dari hasil perhitungan pada tabel 4.16 di atas dengan menggunakan alat bantu program statisitk dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

PBV = -2,729 + 0,183 Motivasi + 0,258 Disiplin + 0,729 Kompensasi+ *e*

Penjelasannya sebagai berikut :

* 1. Konstanta sebesar -2,725 dan signifikan, artinya jika variabel independen dianggap konstan, maka kinerja karyawan = -2,725.
	2. Koefisien regresi variabel motivasi = 0,183 dan sig. = 0,000 < 0,05 atau signifikan. Artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika variabel independen lain bernilai tetap dan variabel motivasi kerja memperlihatkan kenaikan 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan = 0,183 satuan. Koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif artinya terdapat hubungan searah antara motivasi dengan kinerja perusahaan. Semakin tinggi motivasi karyawanmaka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
	3. Koefisien regresi variabel disiplin = 0,258 dan sig. = 0,000 < 0,05 atau signifikan. Artinya variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika variabel independen lain bernilai tetap dan variabel disiplin memperlihatkan kenaikan 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan = 0,258 satuan. Koefisien regresi variabel disiplin bernilai positif artinya terdapat hubungan searah antara disiplin dengan kinerja perusahaan. Semakin tinggi disiplin karyawanmaka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
	4. Koefisien regresi variabel kompensasi = 0,729 dan sig.= 0,000 < 0,05 atau signifikan. Artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Jika variabel independen lain bernilai tetap dan variabel kompensasi memperlihatkan kenaikan 1 satuan maka variabel kinerja perusahaan akan mengalami kenaikan = 0,729 satuan. Koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif artinya terdapat hubungan searah antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai kompensasimaka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis F-test**

Ghozali, (2016a) menyatakan uji F dipergunakan mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Secara simultan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independen dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Nilai df1 pada penelitian ini adalah k-1 (4-1) = 3 dan nilai df2 pada penelitian ini adalah n-k (70-4) = 66.

**Tabel 9. Hasil Uji Anova**

| **ANOVAb** |
| --- |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2068.806 | 3 | 689.602 | 412.710 | .000a |
| Residual | 110.280 | 66 | 1.671 |  |  |
| Total | 2179.086 | 69 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLIN, MOTIVASI |  |  |
| b. Dependent Variable: KINERJA |  |  |  |  |

 Sumber: Data primer yang diolah 2019 (Output SPSS 25)

Tabel 9. menunjukkan nilai signifikansi 0.000 < 0,05 serta df1 = 3 dan df2 = 66 maka nilai F-tabel = 2,74. Karena nilai F-hitung = 412,710 > F-tabel = 2,74 maka signifikan. Dengan demikian hipotesis alternatif pada koefisien regresi dinyatakan signifikan. Berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara semua variabel-variabel bebas yaitu motivasi, disiplin dan kompensasiterhadap variabel terikat berupa kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis t-test**

**Tabel 10. Uji Statistik t**

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -2.725 | 1.345 |  | -2.026 | .047 |  |  |
| MOTIVASI | .183 | .047 | .191 | 3.904 | .000 | .320 | 3.122 |
| DISIPLIN | .258 | .031 | .395 | 8.275 | .000 | .337 | 2.968 |
| KOMPENSASI | .729 | .081 | .463 | 8.947 | .000 | .286 | 3.496 |
| a. Dependent Variable: KINERJA |  |  |  |  |  |  |

Sumber: Data primer yang diolah 2019 (Output SPSS 25)

#### Variabel Motivasi

Hasil penelitian terhadap variabel motivasidiperoleh nilai t-hitung sebesar 3,904 dan bertanda positif, sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,997. Hasil perhitungan ini menunjukan bahwa t-hitung > t-tabel dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga signifikan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik H1 diterima dan menunjukan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Variabel Disiplin

Hasil penelitian terhadap variabel disiplin diperoleh nilai t-hitung sebesar 8,275 dan bertanda positif, sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,997. Hasil perhitungan ini menunjukan bahwa t-hitung > t-tabel dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga signifikan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik H1 diterima dan menunjukan bahwa secara parsial variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Variabel Kompensasi

Hasil penelitian terhadap variabel kompensasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 8,947 dan bertanda positif, sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,997. Hasil perhitungan ini menunjukan bahwa t-hitung > t-tabel dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga signifikan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik H1 diterima dan menunjukan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R2)**

| **Model Summaryb** |
| --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .974a | .949 | .947 | 1.293 | 1.779 |
| a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLIN, MOTIVASI |
| b. Dependent Variable: KINERJA |  |  |

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 11. hasil uji koefisien determinasi di atas menggunakan bantuan program SPSS didapatkan angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,949. Hal ini berarti 94,9% variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu motivasi, disiplin dan kompensasi. Sedangkan sisanya yaitu 100% -94,9% = 5,1% dijelaskan oleh variabel yang lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

# Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

 Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga perusahaan harus mendorong karyawannya agar tercipta kinerja yang baik bagi perusahaan. Hal di atas didukung oleh hasil penelitian regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya diperoleh hasil variabel motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hotiana & Febriansyah, (2018); Nurlina et al., (2021); Wahyudi & Tupti, (2019) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karaywan. Maka dalam peneltian ini motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga hipotesa pertama diterima yaitu:

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

1. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya umber daya yang baik dan disiplin kerja yang baik maka kinerja yang baik akan tercipta dalam organisasi tersebut. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya diperoleh hasil variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan X2 terhadap Y1. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Silvya, (2019); Jufrizen, (2021); Prasetyo & Marlina, (2019) yang mengatakan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terahdap kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga hipotesa kedua diterima yaitu:

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

1. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, sehingga perusahaan yang telah memberikan kompensasi langsung atau tidak langsung memenuhi syarat dan memenuhi prinsip keadilan bagi karyawan seperti gaji, perlindungan, tunjangan dan pelengkap fasilitas akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya diperoleh hasil variabel kompensasi (X1) memiliki nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X1) terhadap kinerja perusahaan (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko et al., (2021); A. Sari et al., (2020) yang mengatakan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terahdap kinerja karyawan. Maka dalam peneltian ini kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga hipotesa ketiga diterima yaitu:

H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

1. **Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin, Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja, sehingga perusahaan yang telah menerapkan disiplin,memberikan motivasi serta memberikan kompensasi langsung atau tidak langsung memenuhi syarat dan memenuhi prinsip keadilan bagi karyawan seperti gaji, perlindungan, tunjangan dan pelengkap fasilitas akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan kita lihat bahwa nilai F hitung = 412,710 > F-tabel = 2,74 maka Ho ditolak H4 diterima. Nilai signifikansi F hitung 0,000 < nilai probabilitas 0,05, maka Ho ditolak H4 di terima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama atau secara simultan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saluy & Treshia, (2018); Sanjaya & Prijati, (2020) yang mengatakan Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

 Sehingga hipotesa ke empat diterima yaitu:

H4 : Disiplin,Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pertama, motivasi terbukti menjadi pendorong utama yang meningkatkan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, disiplin kerja juga berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja, di mana pegawai yang disiplin mampu menjalankan tugas dengan lebih teratur dan efisien. Selanjutnya, kompensasi yang memadai berperan penting dalam meningkatkan kinerja, karena pegawai yang mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan kontribusinya akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Terakhir, analisis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan kompensasi secara bersama-sama memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan ketiga faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas.

**DAFTAR PUSTAKA**

Andoko, A., Norman, H., & Novalina, D. (2018). Hubungan Mutu Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Jalan di Puskesmas Way Halim Kota Bandar Lampung Tahun 2018. *Holistik Jurnal Kesehatan*, *12*(2), 92–102.

Anwar, S., Santoso, A. P. A., Gegen, G., & AM, A. I. (2022). Penegakkan Etika Dan Disiplin Tenaga Kesehatan Sebagai Aparatur Sipil Negara. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, *6*(3).

Budo, A., Tulusan, F., & TAMPI, G. (2020). Efektivitas Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, *6*(94).

Ghani, M. J. (2020). *Kedisiplinan Karyawan Hotel (Studi Deskriptif Tentang pengelolaan Disiplin Karyawan Oleh HRD Di Oakwood Hotel & Residences Surabaya)*. Universitas Airlangga.

Ghozali, I. (2016a). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.

Ghozali, I. (2016b). Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS 23, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, *23*.

Ghozali, I. (2018). aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS,. *Semarang: UNDIP*, *1*(1), h.129.

Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ema*, *6*(1), 17–26.

Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, *2*(1), 134–147.

Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, *3*(1), 27–36.

Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Book.

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, *7*(1), 35–54.

Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Armanto, N. (2021). Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, *2*(1), 41–48.

Nurlina, N., Safrida, S., Musmulyadi, M., & Burhan, B. (2021). Gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, *4*(1), 1–7.

Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, *3*(1), 21–30.

Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *8*(3), 370–381.

Putra, R. D. A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Bandung*. Program Studi Manajemen S1 Universitas Widyatama.

Rewah, D. R., Sambiran, S., & Pangemanan, F. (2020). Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Puskesmas (SIMPUS) di Kota Manado (Studi Puskesmas Bahu). *Jurnal Eksekutif*, *2*(5).

Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja; disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, *2*(1), 53–70.

Sanggarwati, D. A., Fitrianty, R., Tyas, W. S. A., & Kuswandi, K. (2021). Efek Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di PT. Citra Persada Infrastruktur Di Surabaya. *Media Mahardhika*, *19*(2).

Sanjaya, F. A., & Prijati, P. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, *9*(11).

Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *1*(2), 1–18.

Sari, R. Y. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kresna Reksa Finance Samarinda. *JAP: Jurnal Administrasi Publik*, *1*(2), 56–60.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (19th ed.). Alfabeta.

Ummaiya, R. (2024). *Pelayanan Kesehatan Bagi Masyarakat Di Puskesmas Jeumpa Kabupaten Bireuen*. Universitas Malikussaleh.

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 31–44.

Widiyaningrum, W. Y. (2022). Efektivitas Mall Pelayanan Publik (MPP) Oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (DPMPTSP) Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kabupaten Bandung. *JISIPOL| Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, *6*(3).



**This work is licensed under a** [**Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.**](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)