

# Determinan Disiplin Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Jambesari Darussholah Bondowoso

**Imam Abrori<sup>1)</sup>, Via Lailatur Rizki<sup>2)</sup>, Fauzan Muttqien<sup>3)</sup>**

<sup>1), 2), 3)</sup> Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

Email: ari.abrorii@gmail.com<sup>1)</sup>

vialrizki@dosen.itbwigalumajang.ac.id<sup>2)</sup>

fauzanmuttaqien99@gmail.com<sup>3)</sup>

## **Abstract**

Manajemen sumber daya manusia beranggapan kalau tenaga kerja manusia merupakan hal yang harus dijaga dan diolah dengan baik. Dalam bekerja atau melakukan sesuatu diperlukan motivasi yang dapat menggerakkan pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman juga dapat menentukan kinerja dan disiplin dari karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Jambesari Bondowoso. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi 39 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga diperoleh responden sebanyak 39 responden. Data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang dianalisis menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil uji hipotesis didapatkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Jambesari.

**Kata kunci : Motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja**

## **1. Introduction**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya disebut SDM merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan, sehingga para tenaga kerja merupakan faktor yang harus dijaga dan dikelola dengan baik. Abrori (2021) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah penggerak utama atas segala aktivitas perusahaan, sehingga perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan sangat diperlukan. Lily Setyawati, *et al* (2021) berpendapat bahwa berhasil atau tidaknya suatu organisasi, dapat dilihat dari pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dibutuhkan SDM yang terampil dan kompeten. Hal tersebut dikarenakan SDM adalah penggerak utama jalannya kegiatan disebuah organisasi. Sehingga SDM menjadi perhatian penting dalam menjalankan dan mengembangkan bisnis perusahaan sebagai upaya mencapai keberhasilan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi tentunya sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Untuk mengetahui kinerja yang baik, salah satunya dengan melihat sikap disiplin kerja para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sinambela (2018) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran karyawan dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang ditanamkan organisasi terhadap pegawainya akan

mempengaruhi kesungguhan pegawai dalam bekerja sehari-hari. Karena dengan disiplin kerja yang baik mampu mencerminkan besar kecilnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Selain itu, agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dibutuhkan dorongan atau motivasi yang kuat agar dapat menggerakkan karyawan melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Motivasi adalah kemampuan untuk mengarahkan karyawan agar bersedia bekerja dengan baik sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai secara bersamaan (Edwin B Flippo dan Rosento, 2020). Ketika berada pada situasi yang tidak diinginkan, kemampuan untuk terus fokus dan mendorong diri sendiri agar mencapai sesuatu akan menurun secara perlahan. Maka dari itu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga menghasilkan disiplin kerja yang berdampak pada kinerja terbaik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trio Saputra tahun 2019 menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan penelitian dari Tulus Sihombing tahun 2014 mengatakan hal yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Kedua penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya *research gap*, yang berdasarkan hal tersebut, peneliti bermaksud memilih variabel motivasi sebagai variabel independen untuk kemudian diteliti pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan. Dalam menumbuhkan motivasi yang kuat pada setiap karyawan, dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mampu memberikan ketenangan dan kelancaran dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari.

Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja merupakan lingkungan para pekerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas seperti tingkat kebisingan, *temperature*, ventilasi, kebersihan, penerangan, dan alat-alat perlengkapan kerja yang memadai. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah suasana dimana para pegawai melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. Lingkungan kerja menjadi penting untuk diperhatikan karena mampu memberikan dampak positif maupun negatif pada karyawan perusahaan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman serta memungkinkan karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan optimal. Jika pegawai merasa senang dan nyaman terhadap lingkungan kerjanya, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerjanya dan menggunakan waktu kerja secara efektif yang juga akan berdampak positif pada disiplin kerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai, maka dapat menurunkan disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardin Putra dan Kartini Aprianti tahun 2020 menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. Sedangkan, penelitian oleh Intan Diana Putri tahun 2021 menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dari penelitian terdahulu tersebut ditemukan adanya *research gap*, sehingga peneliti tertarik untuk menjadikan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen pada penelitian ini, untuk kemudian diteliti atas pengaruhnya terhadap disiplin kerja.

Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas, merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya (Permenkes

No.75 tahun 2014). Puskesmas merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang kesehatan masyarakat. Puskesmas bisa dikatakan sebagai instansi pertama yang akan dituju oleh masyarakat jika mengalami gangguan kesehatan. Para pegawai Puskesmas harus selalu siap melayani setiap masyarakat yang butuh pertolongan kesehatan kapanpun diperlukan. Oleh karena itu, diperlukan motivasi yang kuat untuk mendukung kinerja para pegawai puskesmas agar mampu memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat yang membutuhkan pertolongan kesehatan. Selain motivasi, lingkungan Puskesmas haruslah selalu dalam keadaan bersih dan steril, baik dari segi tempat dan peralatan yang digunakan saat melakukan pelayanan kesehatan.

Puskesmas Jambesari Darussholah merupakan salah satu puskesmas di daerah Kabupaten Bondowoso, tepatnya di desa Jambesari Kecamatan Jambesari. Puskesmas Jambesari berupaya meningkatkan kesehatan yang bertujuan untuk mewujudkan Puskesmas yang berkualitas dan memenuhi standar nasional ([puskesmas-jambesari.com](http://puskesmas-jambesari.com)). berdasarkan survei tahunan yang dilakukan oleh puskesmas jambesari, tercatat capaian SPM Wajib Nasional di wilayah kerja puskesmas sebesar 80%. Hal ini berarti bahwa puskesmas Jambesari mampu menjalankan fungsi penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat dengan baik. Selain itu, hasil survei tahunan terkait Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) mampu mencapai 85%, maka dapat dikatakan bahwa pelayanan yang diberikan oleh para pegawai Puskesmas Jambesari berkualitas baik dan terstandar sehingga mampu direspon dengan baik oleh para pengguna layanan puskesmas Jambesari berupa IKM. Capaian tersebut tidak lepas dari kedisiplinan para pegawai puskesmas dalam menjalankan tugasnya, khususnya para pegawai negeri sipil (PNS) di Puskesmas jambesari yang memiliki tanggung jawab lebih dari pada pegawai kontrak atau magang. Hal ini tentunya juga dapat dipengaruhi oleh adanya dorongan berupa motivasi yang kuat dari masing-masing pegawai untuk mewujudkan tujuan dari puskesmas jambesari. disamping itu, lingkungan kerja yang nyaman juga mampu memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai khususnya PNS di puskesmas tersebut. Semakin sadarnya masyarakat akan betapa pentingnya kesehatan, membuat pihak puskesmas harus melakukan adanya peningkatan mutu baik pada kualitas kerja dan kuitas instansi pada umumnya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang untuk peningkatan disiplin kerja pegawai puskesmas tersebut, maka penelitian berniat melakukan penelitian ini dengan topik “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Jambesari Darussholah”.

### *1.2 Perumusan Masalah*

Rumusan masalah dalam karya tulis ilmiah ditujukan agar tulisan terarah dan tidak meluas pada pokok bahasan lain. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Jambesari Darussholah, Bondowoso secara parsial ?

### *1.3 Tujuan Penelitian*

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Jambesari Darussholah, Bondowoso secara parsial.

## **2. Literature Review**

## 2.1 Pengertian Motivasi

Wibowo (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung di dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Menurut Hosnawati (2016) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) **Kebutuhan Fisik**  
Seperti pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- 2) **Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan**  
Seperti fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) **Kebutuhan Sosial**  
Ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
- 4) **Kebutuhan Akan Penghargaan**  
Ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- 5) **Aktualisasi Diri**  
Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

## 2.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Gehee (2015) lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja erat kaitannya dengan lingkungan (kondisi penerangan, suara, udara dan sebagainya). Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut :

- 1) **Pencahayaan**  
Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
- 2) **Warna**

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan, maka kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

3) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti telepon, genset, parkir motor, dan lain-lain pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja dalam menjalankan tugas.

### 2.3 Pengertian Disiplin Kerja

Edy Sutrisno (2020), disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Sedangkan menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2020), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Indikator disiplin kerja pegawai menurut Mangkunegaran dan Octorent (2015) adalah:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja;
2. Ketepatan jam pulang ke rumah;
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku;
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan;
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas;
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

## 3. Research Method

### 3.1 Objek Penelitian

objek penelitian dalam *penelitian* ini adalah variabel yang dibagi menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun variabel (X) yaitu: motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel (Y) yaitu disiplin kerja.

### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data primer yang digunakan adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu pegawai negeri sipil di Puskesmas Jambesari. Hasil dari data primer ini merupakan jawaban dari responden atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Pernyataan tersebut menyangkut tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Jambesari. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data internal atau data-data yang ditemukan dalam perusahaan dimana penelitian sedang dilakukan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja yang disebar kepada pegawai negeri sipil di Puskesmas Jambesari.

### 3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Puskesmas Jambesari.

Sampel adalah himpunan atau kelompok yang lebih kecil bagian dari populasi. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Akhmad (2019:74) sampling jenuh yaitu metode pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi sebagai sampel, dalam penelitian ini yang menjadi sampel sejumlah 39 pegawai.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan datanya menggunakan kuisioner. Kuesioner disebarakan kepada pegawai pegawai Puskesmas Jambesari. Tujuannya adalah untuk memperoleh bahan yang nantinya akan digunakan dalam penelitian. Data-data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner terhadap 39 responden pegawai negeri sipil di Puskesmas Jambesari.

### 3.5 Teknik Analisis data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode regresi linear berganda adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel (Sandi et al., 2020).

#### a. Uji Instrumen

Validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur kecocokan yang seharusnya diukur. Analisis faktor yang dilakukan pada uji validitas ini adalah dengan cara mengkorelasi jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi setiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Dalam penelitian ini jika korelasi antar skor faktor dengan skor total kurang dari 0,3 maka hasil dari instrumen dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2015).

#### b. Uji Reliabilitas

Reabilitas ialah alat ukur ketetapan atau keajegan alat tersebut dalam mengukur apa yang diukurnya. Artinya, kapan pun alat ukur tersebut digunakan akan memberikan hasil ukur yang sama (Riyanto & Hatmawan, 2020). Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah interval Cronbach Alpha ( $\alpha$ ).

#### c. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, Skewness. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode uji P Plot.

#### d. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independen jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan mengacu pada nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $< 10$ , maka dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi (Riyanto & Hatmawan, 2020).

#### e. Uji Heteroskedastisitas

Alat uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya gejala Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antar SRESID dan ZPRED. Dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya yang sudah di studentized) (Ghozali, 2005).

#### f. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja. Untuk mengetahui pengaruh antar variable bebas digunakan rumus:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja  
a = Koefisien konstanta  
X1 = Motivasi Kerja  
X2 = Lingkungan Kerja

e = error

g. *Uji Hipotesis secara Parsial*

Untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, maka digunakan uji t. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (disiplin kerja) secara terpisah. Menurut Sugiyono (2018) adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variable terikat.
- 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jadi variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variable terikat.

h. *Uji Determinasi ( $R^2$ )*

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbang atau kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar variasi variabel independen digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

## 4. Findings and Discussions

### 4.1 Hasil Analisis data

#### 4.1.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Pearson Correlation			Keterangan
Motivasi Kerja				
X1.1	0,814	<	0,3	Valid
X1.2	0,681	<	0,3	Valid
X1.3	0,601	<	0,3	Valid
X1.4	0,773	<	0,3	Valid
X1.5	0,630	<	0,3	Valid
Lingkungan Kerja				
X2.1	0,792	<	0,3	Valid
X2.2	0,738	<	0,3	Valid
X2.3	0,579	<	0,3	Valid
X2.4	0,693	<	0,3	Valid

Pernyataan	Pearson Correlation			Keterangan
Disiplin Kerja				
y1.1	0,785	<	0,3	Valid
y1.2	0,588	<	0,3	Valid
y1.3	0,731	<	0,3	Valid
y1.4	0,681	<	0,3	Valid
y1.5	0,672	<	0,3	Valid
y1.6	0,735	<	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olah data SPSS 20

Berdasarkan data dari penjelasan tabel 4.1 maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi dari keseluruhan pernyataan untuk seluruh variabel memiliki *pearson correlation* yang bernilai lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk keseluruhan pernyataan pada variabel dikatakan valid. Dengan demikian seluruh pernyataan yang terdapat pada instrumen penelitian ini dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau suatu informasi yang dibutuhkan.

#### 4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cutt off	N of Item	Keterangan
X1 Motivasi	0,734	> 0,6	5	Reliabel
X2 Lingkungan Kerja	0,653	> 0,6	4	Reliabel
Y Disiplin Kerja	0,789	> 0,6	6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah data SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.2 hasil dari uji reliabilitas menunjukkan jika nilai *Alpha Cronbach's* sesuai dengan tingkat reliabilitas sehingga hasil ini menyatakan bahwa indikator dinyatakan reliabel atau handal.

#### 4.1.3 Uji Asusmsi Klasik

##### 1. Uji Multikolonieritas

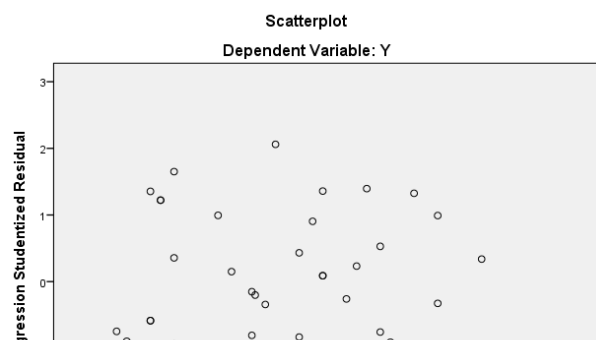
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	,593	1.687	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	,593	1.687	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Hasil Olah data SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.4, hasil uji multikolinieritas menunjukkan seluruh variabel yang digunakan untuk prediktor model regresi nilai VIF yang cukup kecil, dimana seluruh bernilai  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0,1$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan ada tanda-tanda terjadi multikolinieritas.

##### 2. Uji Heteroskedastisitas



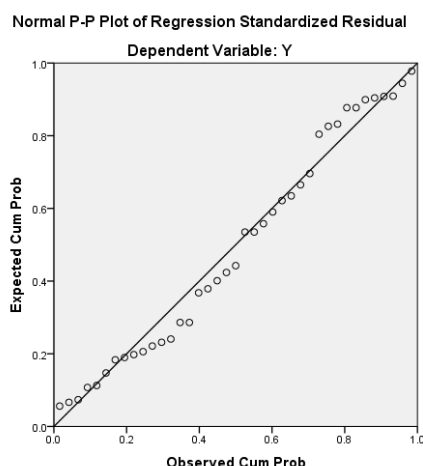


Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah data SPSS 20

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan hasil dari pengujian heteroskedastisitas yang menunjukkan titik-titik menyebar tidak beraturan atau tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbukti bebas dari gangguan heteroskedastisitas.

### 3. Uji Normalitas



Gambar 4.2 Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olah data SPSS 20

Dari grafik normal probability dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

#### 4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.645	2.808		.230	.000
	X1	.775	.170	.556	4.554	.000
	X2	.542	.188	.352	2.884	.007

Sumber: Hasil Olah data SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,645 + 0,775X_1 + 0,542X_2 + 2,808e$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

e = error

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi linier bergandapada tabel 4.13 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) = nilai konstanta sebesar 0,645. Hal ini berarti bahwa nilai dari disiplin kerja sebesar 0,645 dengan asumsi tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja atau keduanya sama dengan 0.
- 2) Koefisien b1 (X1) = 0,775 bernilai positif atau menunjukkan hubungan searah, berarti bahwa setiap kenaikan 1% motivasi kerja, akan menaikkan disiplin kerja sebesar 0,775 dan sebaliknya.
- 3) Koefisien b2 (X2) = 0,542 bernilai positif atau menunjukkan hubungan searah, berarti bahwa setiap kenaikan 1% lingkungan kerja akan menaikkan disiplin kerja sebesar 0,542 dan sebaliknya.

#### 4.1.5 Uji Hipotesis Secara Parsial

- a. Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji t parsial pada variabel motivasi kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,554, dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 tersebut diperoleh  $t_{tabel}$  1,668. sehingga dapat diartikan  $t_{hitung} 4,554 > t_{tabel} 1,668$  dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Menurut Sugiyono (2018) apabila diperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka variabel X memiliki pengaruh terhadap Y dan jika  $t_{hitung}$  kurang dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis pertama diterima yang berarti motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y). Dapat dikatakan dengan adanya peningkatan motivasi kerja pegawai, maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat baik di puskesmas maupun di desa-desa di rumah warga.
- b. Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji t parsial pada variabel lingkungan kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,884, dengan nilai signifikansi 0,007. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 tersebut diperoleh  $t_{tabel}$  1,668. Sehingga dapat diartikan  $t_{hitung} 2,884 > t_{tabel} 1,668$  dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis kedua diterima yang berarti lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y). Dapat dikatakan dengan adanya peningkatan faktor lingkungan kerja pegawai, maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Peningkatan tersebut bisa berupa perawatan AC secara rutin, penyediaan alat-alat kesehatan secara rutin terstruktur, dan perawatan warna atau cat gedung agar tetap cerah.

#### 4.1.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.6 Hasil uji Koefisiensi determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 <sup>a</sup>	.682	.665	1.604

Sumber: Hasil Olah data SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji koefisien determinasi pada nilai *R Square* ( $R^2$ ) yang didapatkan adalah sebesar 0,682. Artinya bahwa motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dapat mempengaruhi disiplin kerja sebesar 68,2% secara bersamaan. Sedangkan sisanya ditunjukkan oleh nilai estimasi *error* yaitu 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, contohnya budaya organisasi yang sangat erat kaitannya dengan kehidupan kerja pegawai. Selain itu juga faktor kepemimpinan yang juga dapat berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap disiplin kerja pegawai.

## 4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

### 4.2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil perhitungan menggunakan *SPSS* didapatkan bahwa uji *t* antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  4,554 >  $t_{tabel}$  1,668 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.  $t_{hitung}$  bernilai positif yang memiliki arti bahwa semakin meningkatnya nilai motivasi kerja yang diterapkan oleh manajemen puskesmas Jambesari, maka juga akan meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil pada puskesmas Jambesari Darussholah Bondowoso. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja yang diukur melalui indikator kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri merupakan faktor - faktor yang menentukan disiplin kerja pegawai di Puskesmas Jambesari Darussholah Bondowoso.

Berdasarkan data hasil jawaban responden pada tabel 4.5, dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja mendapatkan total rata-rata jawaban pada masing-masing indikator seperti berikut yaitu indikator kesatu dengan pernyataan “Puskesmas memberikan Imbalan kerja seperti gaji, bonus dan tunjangan sesuai dengan jabatan dan tugas.” mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,28 yang berarti bahwa mayoritas responden menyetujui bahwa pemberian gaji, bonus, dan tunjangan telah sesuai dengan jabatan pada masing-masing pegawai. Gaji, bonus dan tunjangan pegawai negeri sipil sendiri telah diatur oleh pemerintah dalam Peraturan Pemerintah (PP) No 15 tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Sehingga dengan demikian, pemberian gaji, bonus dan tunjangan yang diterima pegawai di puskesmas Jambesari telah sesuai dengan jabatan yang dijalankannya sekarang. Namun, terkadang bonus dari jasa pelayanan (Jaspel) terkadang diberikan lebih dari 1 bulan. Hal ini dikarenakan lambatnya pelaporan atau SPJ. Namun, jika SPJ sudah selesai biasanya pemberian dirapel dengan bulan berikutnya.

Indikator kedua dengan pernyataan “Puskesmas memberikan Jaminan keamanan dan keselamatan kerja seperti jaminan sosial tenaga kerja (BPJS Kesehatan atau Ketenagakerjaan), serta menyediakan alat-alat kerja yang mendukung dan memadai” dengan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,38 yang berarti mayoritas responden menyetujui dan mendapatkan jaminan kesehatan dan alat-alat yang digunakan untuk pelayanan kesehatan di puskesmas telah memadai serta mendukung kinerja dari para pegawai. Hal ini dikarenakan semua pegawai negeri telah didaftarkan sebagai anggota BPJS Kesehatan atau Ketenagakerjaan sejak pertama lolos seleksi sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Puskesmas Jambesari. Selain itu, puskesmas Jambesari juga memperhatikan dengan menyediakan alat-alat yang dibutuhkan

untuk bekerja bagi semua pegawai sesuai jabatan masing-masing secara lengkap, sehingga pegawai bisa bekerja dengan nyaman dan aman.

Indikator ke tiga dengan pernyataan “Saya mampu menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama pegawai maupun atasan sehingga bisa terjalin harmonisasi dalam bekerja” dengan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,03 yang berarti mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan hampir tidak adanya perselisihan atau perbedaan pendapat dalam ruang kerja di Puskesmas Jambesari, sehingga hubungan baik selalu tercipta karena satu sama lain sudah menganggap keluarga kedua yang hampir setiap hari mengerjakan tugas bersama.

Indikator ke empat dengan pernyataan “Puskesmas memberikan penghargaan atau pujian atas prestasi kerja yang telah dicapai pegawai sehingga memberi motivasi lebih untuk bekerja dengan baik” dengan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,67 yang berarti masih ada beberapa responden menjawab ragu-ragu pada pernyataan ini. Hal ini dikarenakan penghargaan berupa pujian atau sebagainya, kurang diperhatikan dengan baik dan terstruktur, sehingga pemberian penghargaan tersebut kurang maksimal dalam meningkatkan motivasi pegawai. Banyaknya tugas pelayanan kesehatan terhadap masyarakat baik yang datang ke puskesmas maupun di desa-desa, membuat pelaksanaan pemberian penghargaan terhadap karyawan kurang diperhatikan, apalagi saat maraknya pandemi covid 19 yang membuat para pelayan kesehatan harus bekerja ekstra untuk mengobati dan merawat pasien-pasien yang terjagkit virus corona.

Indikator terakhir dengan pernyataan “Puskesmas memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri seperti ikut serta dalam pelatihan-pelatihan dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan studi” dengan mendapat nilai rata-rata sebesar 4,15 yang berarti mayoritas responden setuju bahwa puskesmas memberikan kesempatan bagi para pegawainya untuk melanjutkan studi dan mengikuti pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya beberapa pegawai yang saat ini sedang menempuh pendidikan S1 Kebidanan, baik dari jalur beasiswa maupun secara mandiri. Selain itu, puskesmas juga mengirimkan pegawainya ketika ada pelatihan-pelatihan yang dirasapenting untuk meningkatkan keterampilan pegawainya. Seperti pelatihan kebidanan tentang kelas ibu hamil dan balita, serta pelatihan SDIDTK tentang pelatihan meninjau perkembangan tumbuh kembang Balita.

Pemberian motivasi kerja kepada pegawai yang dilaksanakan dengan baik, akan mampu memberikan dampak positif bagi disiplin kerja pegawai. Pentingnya pemberian motivasi disebabkan karena motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan naik turunnya kinerja pegawai puskesmas. Apalagi bagi pegawai yang merupakan pekerja pada pelayanan kesehatan masyarakat (puskesmas), yang dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan dan fokus agar masyarakat yang erobat mampu dilayani dengan maksimal dan menjadikan daerah pelayanannya menjadi daerah yang sehat dan aman. Pegawai dengan motivasi yang tinggi, akan mampu mendorong diri mereka untuk berkembang lebih baik lagi. Sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Trio Saputra (2013), bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nurul Hasanah (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

#### 4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil perhitungan menggunakan SPSS didapatkan bahwa uji t antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,884 >  $t_{tabel}$  1,668 dengan signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.  $t_{hitung}$  bernilai positif yang

memiliki arti bahwa semakin meningkatnya nilai lingkungan kerja yang diterapkan oleh manajemen puskesmas Jambesari, maka juga akan meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil pada puskesmas Jambesari Darussholah Bondowoso. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja yang diukur melalui indikator pencahayaan, warna, udara, dan suara merupakan faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja pegawai di Puskesmas Jambesari Darussholah Bondowoso.

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja mendapatkan total rata-rata jawaban pada masing-masing indikator seperti berikut yaitu indikator kesatu dengan pernyataan “Setiap ruangan di Puskesmas Jambesari memiliki pencahayaan yang cukup” dengan nilai rata-rata sebesar 4,21 yang berarti mayoritas responden menyetujui dengan pernyataan ini. Hal ini dikarenakan desain dari puskesmas jambesari yang memiliki ruang terbuka di tengah-tengahnya. Sehingga cahaya matahari bisa masuk dan memberikan penerangan yang cukup bagi setiap ruang yang ada disamping-samping ruang terbuka tengah.

Indikator ke dua dengan pernyataan “Warna dinding pada Puskesmas Jambesari cukup cerah dan tidak membosankan” dengan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,08 yang berarti mayoritas responden menyetujui bahwa warna pada dinding dan alat-alat di puskesmas terlihat cerah dan tidak membosankan. Hal itu karena bangunan puskesmas Jambesari yang ditempati sekarang merupakan gedung baru yang masih berumur kurang dari satu tahun dan alat-alat disekitar ruang kerja tidak mencolok, sehingga membuat nyaman menggunakannya saat bekerja.

Indikator ke tiga dengan pernyataan “Setiap ruang kerja pada Puskesmas Jambesari memiliki AC sehingga membuat suhu ruangan normal dan terjaga” dengan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,82 yang berarti ada beberapa responden yang kurang menyetujui atau ragu dengan pernyataan ini. Hal ini dikarenakan pemakaian AC yang kurang terawat, sehingga ada beberapa ruangan yang AC nya sudah kurang dingin dan tidak berfungsi normal. Dengan demikian dapat membuat suhu ruangan menjadi sedikit panas.

Indikator ke empat dengan pernyataan “Lingkungan kerja pada Puskesmas Jambesari tenang dan bebas dari suara bising” dengan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,28 yang berarti ada beberapa responden yang kurang setuju atau ragu dengan pernyataan ini. Hal tersebut dikarenakan kurang kondusifnya ruang kerja saat melakukan pekerjaan di Puskesmas Jambesari yang disebabkan adanya gangguan dari suara-suara bising di sekitar. Contohnya suara motor yang cukup mengganggu dikarenakan masyarakat memarkir kendaraan mereka tepat di depan puskesmas yang jaraknya dekat sekali dengan ruangan-ruangan kerja pegawai. Hal ini dikarenakan gedung yang baru ditempati oleh puskesmas Jambesari merupakan gedung baru yang belum sepenuhnya selesai, sehingga tidak ada parkir kendaraan yang memadai bagi masyarakat yang akan berobat di puskesmas Jambesari.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan sehat tentulah dapat mempengaruhi pekerja dalam meningkatkan efektifitas, efisiensi serta produktifitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak dijaga dengan baik serta banyak faktor yang tidak aman atau berbahaya maka para pekerja akan menyebabkan efek negatif bagi pekerja. Diantaranya yaitu seperti resiko kecelakaan kerja, resiko kesehatan seperti terkena penyakit, penurunan efektifitas, efisiensi kerja yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Karena pada dasarnya, setiap instansi, lembaga, atau perusahaan berkewajiban untuk mengupayakan perlindungan kesehatan, dan keselamatan kerja. Namun pada kenyataannya berbanding terbalik, masih banyak perusahaan, instansi atau lembaga yang mengabaikannya karena berfikir perihal masalah keuangan perusahaan yang dikeluarkan untuk menjaga lingkungan kerja agar tetap nyaman dan kondusif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Ananda Fitriana Dewi (2019), bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Intan Diana Putri (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

### **Acknowledgments**

Ucapan terimakasih dihaturkan kepada pihak puskesmas Jambesari Darussholah Bondowoso, yang bersedia sebagai tempat penelitian kami yang dilaporkan sebagai tanggung jawab terhadap tugas dari Kampus Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang yang merupakan tempat saya mengembangkan ilmu pengetahuan, serta ucapan terimakasih juga kami haturkan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam proses penelitian ini. Kami berharap penelitian ini memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan rujukan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai dengan metode analisis regresi linier berganda, maka dapat dihasilkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Jambesari Darussholah secara parsial.

### **References**

- Abrori Imam, Rizki Via L, dan Muttaqien Fauzan. 2022. Relationship Between Motivation And Work Discipline With Employee Performance. *Jurnal Bening*, Vol. 9, No. 2.
- Adhitya, W. R., Affandi, D. K & Lubis, N. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Accumulated Journal* 3(1), 31.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Agung, A. P. P. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: UB Pres.
- Alex S Nitisemito, 2011, Manajemen Personalial (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia Indonesia: Jakarta
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Tri Sakti
- Arsyenda, Yoga. 2013. "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS (studi kasus: BAPPEDA kota Malang)". *Jurnal Ilmiah*. Malang: Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Brawijaya.
- Eulin Karlina; Rosento. 2020. Manajemen Kinerja (Edisi Pert). Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., dan Baron, R.A. 2008. Behavior in Organizations. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Hosnawati. 2016. Pengaruh Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel Moderasi. Universitas Negeri Yogyakarta.

- Kristianti Setyawati L, dkk. 2021. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata purwakarta. *Jurnal Perkusi*, Vol. 1 No. 1.
- Kristianti, L.S., Affandi, A., Nurjaya., Sunarsi, D., & Rozi, A. 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 1-2.
- Mangkunegara, A. P & Octorent, T. R. 2015. Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318-328.
- Mujib Miftachul dan Indartono Setyabudi. 2015. pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja (studi pada pegawai badan kepegawaian daerah DIY). Prosiding Seminar nasional. Universitas Negeri yogyakarta. Yogyakarta.
- Oktaria, R. A., & Nugraheni, R. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 6(3), 439-448
- Paramita, R.W. D., Rizal, N., Sulistyan, R. B. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi 3. Lumajang: Widyagama Press.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Deepublish
- Rosento, E. K. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu
- Saputra Trio. 2019. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan hotel permai pekanbaru. *Jurnal Benefita*. Vol 4 No. 2.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* cetakan kelima. Refika. Aditama,. Bandung
- Sihombing Tulus P.J. 2014. pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja (Studi kasus PNPM Mandiri perdesaan pertanian di provinsi papua dan provinsi papua barat). *Jurnal OE*, Vol. 6, No. 2
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sofyan, D.K. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*
- Stephen Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Sugiyono. 2012. *Memahami penelitian kuantitatif*. Andi Offset.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development/ R&D)*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Kencana
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Jakarta: Rajagrafindo Perkasa.