

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PENILAIAN KINERJA PEGAWAI (PARAMEDIS) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Candra Yolanda ¹, Oka Sulistiyo Nanda ²
^{1,2} Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

ABSTRACT

This research aims to determine how much influence work discipline and work facilities have on the performance of employees (paramedics) with job satisfaction as an intervening variable using primary data obtained by distributing questionnaires to 69 employees who were used as respondents at the Kambang Health Center, Pesisir Selatan Regency. In this research, the method used is Structur Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 3.0. The results of data analysis concluded that work discipline had a significant effect on job satisfaction with a significant level ($0.000 < 0.05$). Work facilities do not have a significant effect on job satisfaction with a significant level ($0.283 > 0.05$). Work discipline does not have a significant effect on employee performance with a significant level ($0.656 > 0.05$). Work facilities do not have a significant effect on employee performance with a significant level ($0.655 > 0.05$). Job satisfaction has a significant effect on employee performance with a significant level ($0.025 < 0.05$). Work discipline has a significant effect on employee performance through job satisfaction with a significant level ($0.030 < 0.05$). Work facilities do not have a significant effect on employee performance through job satisfaction with a significant level ($0.929 > 0.05$).

Keywords: Work Discipline, Work Facilities, Employee Performance, and Job Satisfaction

1. INTRODUCTION

Di era globalisasi sekarang ini, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan di tuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. hal-hal yang perlu di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi tergantung bagaimana organisasi tersebut memanajemen sumber daya manusia yang dimiliki dan juga tergantung kesadaran dari tiap individu sebagai tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan. Dalam dunia bisnis sekarang ini dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan organisasi. organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Keberhasilan organisasi atau instansi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Pusat Kesehatan Masyarakat yang disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif

di wilayah kerjanya. Fasilitas Pelayanan Kesehatan adalah suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah atau masyarakat. Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43, 2019).

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu puskesmas dituntut untuk bisa memberikan pelayanan yang bermutu dan memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan serta dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya. Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi (Harefa, 2021).

Paramedis merupakan seorang profesional dalam bidang kesehatan yang bertugas membantu dokter menagani dan merawat pasien, pegawai rumah sakit yang bekerja dibidang medis atau kedokteran seperti dokter, perawat, dan posisi lain yang berhubungan dengan pelayanan pengobatan kepada pasien memberikan pertolongan pertama sebelum dokter datang, baik pasien dalam kondisi biasa atau darurat. anggota tim paramedis harus memiliki kesiapan dalam bertindak karena mereka yang pertama kali dalam menangani pasien dalam berbagai kondisi mereka disiagakan didalam ambulans sekitar 2-3 orang yang terdiri dari perawat, asisten perawat, seperti supir atau teknis ambulan. Sedangkan non medis segala sesuatu diluar atau tidak berhubungan dengan bidang kedokteran, pegawai rumah sakit yang mengurusi hal-hal administrasi dan operasional rumah sakit. Seperti staf keuangan, tenaga kebersihan, tenaga keamanan dan lain sebagainya (Wahyuni, 2020).

Pada saat sekarang ini kinerja pegawai yang ada Puskesmas Kambang, Kabupaten Pesisir selatan sudah cukup baik tetapi masih sangat perlu ditingkatkan lagi. fenomena yang terjadi dilapangan berdasarkan pengamatan menunjukkan bahwa pada saat sekarang ini Kinerja pegawai yang ada pada Puskesmas kambang sudah cukup baik akan tetapi masih perlu ditingkatkan lagi. Masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk dilihat dari absen daftar hadir pegawai dan ada juga pegawai yang keluar pada jam kerja sedang berlangsung. Dari sana akan timbul rasa ketidak puasan pelayanan bagi pasien tersebut, yang berdampak terhadap penurunan kinerja pegawai.

Setiap organisasi atau instansi membutuhkan pegawai yang kinerjanya melebihi deskripsi pekerjaan atau tanggung jawab mereka sebagai sumber penting instansi. Organisasi percaya bahwa untuk mencapai keunggulan, mereka harus bertujuan untuk pencapaian tertinggi individu, karena pencapaian tersebut mempengaruhi kinerja kelompok dan pada akhirnya mempengaruhi hasil kinerja keseluruhan.

Menurut (Afandi, 2018) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Penilaian kinerja Pegawai (paramedis) Puskesmas Kambang pada tahun 2019-2022 dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Puskesmas Kambang masih belum optimal atau belum mencapai target yang sudah ditentukan. Pada tahun 2021 rata-rata pertahun sebesar 83,02 mengalami penurunan yang signifikan dibandingkan dengan tahun 2020 yang memperoleh nilai rata-rata pertahun sebesar 83,52, dan pada tahun 2022 nilai rata-rata pertahun naik kembali dengan memperoleh nilai sebesar 83,42 merupakan kenaikan yang cukup signifikan dari tahun 2021. Kinerja pegawai yang belum stabil akan berdampak pada Puskesmas Kambang, Kabupaten Pesisir Selatan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah

satunya yaitu disiplin kerja yang masih kurang pada pasien, ini dapat dibuktikan dari nilai disiplin kerja pegawai pada tahun 2019 yang diperoleh nilai 80,61 mengalami kenaikan pada tahun 2020 dengan nilai 82,00 sedangkan pada tahun 2021 mengalami penurunan dengan memperoleh nilai 81,42 hal ini disebut fluktuasi atau tidak stabil.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya Disiplin kerja. Menurut (Arfansyah, 2022) disiplin kerja adalah sikap ketiaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Sedangkan menurut (Singodimedjo, 2019) Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu fasilitas kerja. Menurut (Khoirunnisa, 2020) fasilitas kerja adalah sarana prasarana penunjang kerja bagi para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, fasilitas kerja akan berdampak positif bagi proses kerja suatu perusahaan jika fasilitas yang disediakan memadai. Menurut (Ranupandojo & Husnan, 2019) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan.

Menurut (Suradi, 2021) fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya noda perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Selain itu, Kepuasan Kerja juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dimana menurut (Badriyah yuwono, 2019) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

(Robbins & Judge, 2018) kepuasan kerja jika diidentifikasi dengan psikologis para karyawan menaruh harga diri mereka terhadap kinerja mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan (Masram & Mu'ah, 2017) kepuasan kerja adalah bentuk respon emosional karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan, jadi bergantung pada kepuasannya juga dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pangarso & Susanti, 2016), Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi jawa barat. Metode penelitian yang digunakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian bahwa Disiplin kerja pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizan, 2021), Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti , 2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang) Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian bahwa pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Agustina dan sukwita, 2021) meyimpulkan bahwa faktor dominan yang mempengaruhi kinerja adalah faktor personal yang terdiri dari

tingkat keterampilan, kompetensi motivasi dan komitmen karyawan itu sendiri. Penelitian ini mengembangkan faktor internal karyawan dalam bentuk peran keterikatan karyawan sebagai mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan akan menimbulkan rasa keterhubungan yang baik terhadap pekerjaan dan akan mendorong peningkatan kinerja pada karyawan.

Terkait dengan hal yang dijelaskan, maka penulis memilih Puskesmas Kambang, Kabupaten Pesisir Selatan sebagai objek penelitian. Puskesmas kambang, Kabupaten Pesisir Selatan adalah salah satu Puskesmas di Kabupaten Pesisir Selatan yang berupaya meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat kemudian bagaimana pola Disiplin kerja yang di terapkan dan fasilitas kerja agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat

2. RESEARCH METHOD

Populasi dan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang miliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Pada penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 94 orang. Dikarenakan populasi tidak lebih dari 100 orang maka peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 94 orang. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menjadikan seluruh populasi sebanyak 94 orang menjadi sampel pada penelitian ini.

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada SmartPLS. Pada pengujian composite reliability ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel Composite reliability dan Cronbachs Alpha yang nilainya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian Discriminant Validity dapat dilihat pada nilai cross loading. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Discriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruktur dengan korelasi antara konstruktur dengan konstruktur lainnya (Yamin, 2021).

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Mengevaluasi model structural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruktur/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruktur. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat

dilihat pada t test yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*. Interpretasi nilai R^2 sama dengan interpretasi R^2 regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima.

3. RESULTS AND DISCUSSIONS

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05. Berikut Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini:

Table 1. Direct Test Results

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ($ O/STDEV $)	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,942	0,940	0,021	4,540	0,000
Fasilitas Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,044	0,047	0,041	1,074	0,283
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,149	0,066	0,336	0,445	0,656
Fasilitas Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,028	0,030	0,063	0,447	0,655
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,728	0,810	0,330	2,207	0,027
Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,686	0,763	0,317	2,166	0,030
Fasilitas Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,032	0,034	0,035	0,929	0,353

1. Pengaruh Disiplin kerja (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,942 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($4,540 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik tingkat disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik tingkat kepuasan kerja terhadap pegawai.

2. Pengaruh Fasilitas kerja (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,044 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ($1,074 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ($0,283 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. Hasil penelitian menunjukan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja. dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin baik tingkat fasilitas kerja tidak mempengaruhi dari kepuasan kerja yang ada di organisasi.

3. Pengaruh Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,149 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ($0,445 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai pvalue lebih besar dari alpha ($0,656 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diartikan bahwa tingkat disiplin kerja tidak menjadi pengaruh terhadap menentukan dari tingkat kinerja pegawai.

4. Pengaruh Fasilitas kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,028 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ($0,447 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai pvalue lebih besar dari alpha ($0,655 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. Hasil penelitian menunjukan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diartikan bahwa fasilitas kerja tidak mampu mempengaruhi terhadap tingkat kinerja pegawai.

5. Pengaruh Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,728 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($2,207 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari alpha ($0,027 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang ada pada pegawai akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.

6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,686 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($2,166 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari alpha ($0,030 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja terbukti dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi pengaruh tidak lansung dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

7. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,032 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ($0,929 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai pvalue lebih besar dari alpha ($0,353 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu menjadi pengaruh tidak lansung dari fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai

REFERENCES

Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.

Arfansyah, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja,Motivasi Kerja,Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan). *Stei.Ac.Id*, 5–19.

Badriyah Yuwono (2015:241). (2019). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 6–29.

Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *L Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, 2, 75–86.

Jufrizien, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
<Https://Doi.Org/10.30656/Sm.V7i1.2277>

Khoirunnisa, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Medis Pada Puskesmas Balong. *Thesis, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.*, 2017, 8–29.

Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal Of Theory And Applied Management*, 9(2), 145–160. <Https://Doi.Org/10.20473/Jmtt.V9i2.3019>

Peraturan Menteri Kesehatan Ri No 43 Tahun 2019. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Ri No 43 Tahun 2019 Tentang Puskesmas. *Peraturan Menteri Kesehatan Ri No 43 Tahun 2019 Tentang Puskesmas, Nomor 65(879)*, 2004–2006.

Singodimedjo. (2019). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Teoritis Kinerja*, 5(3), 7–25.

Suradi, S. (2021). Pengaruh Motivasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan. *Business Perspective Journal*, 1(1), 60–75. <Https://Doi.Org/10.37090/Bpj.V1i1.421>

Wahyuni, U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. *Skripsi Uin Sultan Syarif Kasim Riau*, 2(3), 700.

Yamin, S. (2021). *Smartpls 3. Amos & Stata*. PT. Dewangga Energi Internasional.