
**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS
PADA KECAMATAN TAMBUN SELATAN**

Oleh :

Gerry Adam Mustofa,

Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email : gerryadam007@gmail.com

Nelly Martini,

Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email : nellymartini@yahoo.co.id

Article Info

Article History :

Received 03 Januari - 2022

Accepted 29 January - 2022

Available Online

31 Januari - 2022

Abstract

His study aims to determine and analyze the partial or simultaneous effect of motivation and discipline on the performance of Public Health Center employees in South Tambun District. This type of research is a type of quantitative research with descriptive verification research methods. Samples of Puskesmas employees in South Tambun sub-district were taken 145 employees. The sampling technique in this study used the saturated sample technique. The analytical tool used in this study uses SPSS 22 software for windows. The analysis model in this study uses a path analysis model. Based on the results of the study, it showed that there was a partial effect of motivation on the performance of Puskesmas employees in Tambun Selatan District of 27.5%. While the partial effect of Discipline on the Performance of Public Health Center Employees in Tambun Selatan District is 25.4%. The simultaneous influence of motivation and discipline on employee performance is 86.7%. The influence of other variables outside the model is 13.3%.

Keyword :

Motivation, Discipline,

Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan semakin ketat di setiap aspek kehidupan, salah satunya persaingan di dunia usaha dalam bidang jasa yaitu jasa pada kesehatan yaitu Puskesmas, Puskesmas merupakan suatu tempat untuk melakukan upaya meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan. Puskesmas harus bisa menjami mutu pelayanan keperawatan melalui kesesuaian dengan kebutuhan pasien.

Pembangunan kesehatan sebagai salah satu upaya pembangunan nasional telah diarahkan guna tercapainya kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap penduduk agar dapat mewujudkan derajat kesehatan yang optimal. Salah satu pelayanan kesehatan yaitu puskesmas merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan kesehatan umum

Dalam pengembangan suatu sistem, seperti Puskesmas tidak akan terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam organisasi Puskesmas tersebut. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan bagian terpenting dari keseluruhan manajemen Puskesmas. Salah satu masalahnya tentang sumber daya manusia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia.

Fenomena yang terjadi saat ini terlihat bahwa puskesmas dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanannya dan kinerja pegawainya terhadap pasien, karena semakin banyak muncul instansi atas nama kesehatan dan rata-rata mereka berupaya memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat pengguna jasanya. Dalam rangka meningkatkan pelayanan tersebut, manajemen puskesmas senantiasa memperhatikan kualitas sumber daya manusia karena mereka adalah elemen yang sangat penting bagi kelangsungan hidup puskesmas

Jadi kinerja pegawai ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki pegawai dan kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain, motivasi kerja dan disiplin dalam bekerja. Puskesmas yang ada di Kabupaten Bekasi sebanyak 39 unit yang tersebar di 23 Kecamatan.

Di tiap-tiap Puskesmas memiliki memiliki jumlah pegawai yang berbeda-beda, maka dari itu sumber daya manusia Puskesmas yang ada di Kecamatan Tambun Selatan harus cukup dan sesuai dengan yang dibutuhkan karena jika terjadi kekurangan pegawai maka akan sangat mengganggu untuk jalannya operasional Puskesmas itu sendiri.

Keberhasilan Puskesmas dalam menjalankan program ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya baik dalam menunjang untuk mencapai visi Indonesia sehat maupun mewujudkan visi dan misi dari ke 5 Puskesmas se Kecamatan Tambun Selatan itu sendiri.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan responden masih banyak mendominasi yang menjawab cukup setuju hal ini menjelaskan bahwa Puskesmas Pada Kecamatan Tambun

Selatan masih memiliki beberapa permasalahan dan menunjukan Kinerja mereka rendah atau kurang optimal.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja. Menurut pendapat Mulyadi (2015:89) Motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Untuk itu pimpinan Puskesmas harus dapat memberikan suatu motivasi bagi pegawainya sehingga dapat memberikan suatu gairah tersendiri bagi karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Kemudian hasil pra-survey yang dilakukan bahwa responden masih banyak mendominasi yang menjawab cukup setuju hal ini menjelaskan bahwa Puskesmas Pada Kecamatan Tambun Selatan masih memiliki beberapa permasalahan dan menunjukan Motivasi Kerja mereka rendah atau kurang optimal.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja. Menurut pendapat Moenir (2015:113) setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah diterapkan oleh perusahaan karena hal tersebut akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Kemudian berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan peneliti, responden masih banyak mendominasi yang menjawab cukup setuju hal ini menjelaskan bahwa Puskesmas Pada Kecamatan Tambun Selatan masih memiliki beberapa permasalahan dan menunjukan disiplin kerja mereka rendah atau kurang optimal. sehingga berimbas terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pada Kecamatan Tambun Selatan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Wexley dalam Edy Sutrisno (2009:110) mengatakan motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif.

Jadi motivasi sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut Abraham Maslow dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:101) dimensi dari motivasi adalah sebagai berikut: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social dan Kebutuhan Motivasi Kerja diri.

Disiplin

Menurut Simamora (2014:610), Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau yang menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Menurut Hasibuan (2016:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya yaitu : Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Keadilan, Pengawasan Melekat (Waskat), Sanksi Hukuman, Ketegasan dan Hubungan Kemanusiaan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Dimensi-dimensi kinerja menurut John Miner dalam Sudarmanto (2014:11) adalah sebagai beriku : Kualitas, Kuantitas, Penggunaan waktu dalam bekerja dan kerja sama.

Hipotesis Penelitian

Korelasi antara Motivasi kerja dan Disiplin kerja

$H_0 : \rho_{x2x1} = 0$ Tidak terdapat korelasi antara Motivasi kerja dan Disiplin kerja

$H_1 : \rho_{x2x1} \neq 0$ Terdapat korelasi antara Motivasi kerja dan Disiplin kerja

Pengaruh Parsial Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai (uji t)

$H_0 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh parsial antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pada Kecamatan Tambun Selatan.

$H_1 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2} \neq 0$ Terdapat pengaruh parsial antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pada Kecamatan Tambun Selatan.

Pengaruh Simultan Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai (uji F)

$H_0 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx2x1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh simultan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pada Kecamatan Tambun Selatan.

$H_1 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx2x1} \neq 0$ Terdapat pengaruh simultan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pada Kecamatan Tambun Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan menggunakan alat bantu Spps 16. Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai di Puskesmas yang ada di Kecamatan Tambun Selatan sebanyak 145. Dengan sampel sebanyak 145, sehingga penelitian ini menggunakan metode probability sampling. Adapun analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi Deskriptif

Tabel 1 Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja (X)

No	Indikator	Skor Total	Kategori
1	Kompensasi yang pegawai terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	598	Setuju
2	Kompensasi yang diberikan sudah memadai	581	Setuju
3	Merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja	579	Setuju
4	Merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan	608	Setuju
5	Adanya jaminan dan dukungan keamanan dalam bekerja atas resiko kerja di tempat bekerja	578	Setuju
6	Hubungan dengan rekan kerja di tempat kerja terjalin dengan baik	575	Setuju
7	Hubungan dengan pimpinan/atasan di tempat kerja terjalin baik	580	Setuju
8	Adanya dukungan sesama pegawai di tempat bekerja	589	Setuju
9	Atasan selalu mengMotivasi Kerjai kinerja saya	586	Setuju
10	Atasan saya memberikan bimbingan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan	589	Setuju
11	Adanya insentif atas prestasi yang diraih	609	Setuju
12	Adanya pengMotivasi Kerjaan atas prestasi yang diraih	686	Sangat Setuju
13	Merasa mudah dalam bekerja karena sarana dan prasarana yang diberikan mendukung	578	Setuju

14	Selalu berkeinginan untuk selalu berkeaktifitas	602	Setuju
15	Selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	602	Setuju
	Total	8940	Setuju
	Rata – rata	596	

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data diatas menunjukan bahwa variabel Motivasi Kerja berada pada rentang skala dengan Kriteria Setuju, Artinya Motivasi Kerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Tambun Selatan sudah baik atau sesuai dengan yang dirasakan responden.

Tabel 2 Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Indikator	Skor Total	Kategori
1	Bertanggung jawab terhadap tugas	599	Setuju
2	Menjalankan pekerjaan dengan baik dan benar	590	Setuju
3	Melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat	597	Setuju
4	Pemimpin memberikan contoh disiplin yang baik	592	Setuju
5	Gaji yang diterima memacu bersikap disiplin	609	Setuju
6	Mendapatkan kesejahteraan	599	Setuju
7	Keputusan yang adil dalam peraturan	598	Setuju
8	Diberlakukannya peraturan yang sama	613	Sangat Setuju
9	Adanya pengawasan pimpinan	590	Setuju
10	Sanksi yang diterima sesuai peraturan	577	Setuju
11	Sanksi yang diberikan membuat efek jera	604	Setuju

12	Tidak ada toleransi bagi pelanggar disiplin	598	Setuju
13	Keberanian atasan memberikan sanksi	587	Setuju
14	Bersikap baik terhadap pimpinan dan rekan kerja	588	Setuju
15	Memiliki sikap yang pantas diteladani	625	Sangat Setuju
Total		8966	Setuju
Rata – rata		597,7	

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin berada pada rentang skala dengan Kriteria Setuju, Artinya tingkat kedisiplinan pegawai sudah baik

Tabel 3 Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Skor Total	Kategori
1	Meminimalisir kesalahan dalam bekerja	598	Setuju
2	Bekerja sesuai dengan Prosedur	608	Setuju
3	Teliti dalam bekerja	599	Setuju
4	Kemampuan sesuai dengan pekerjaan	589	Setuju
5	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	576	Setuju
6	Bekerja sesuai target	586	Setuju
7	Tidak mangkir bekerja	588	Setuju
8	Tidak terlambat datang bekerja	609	Sangat Setuju
9	Menghargai waktu	599	Setuju
10	Menggunakan waktu kerja dengan baik	597	Setuju
11	Tidak menggunakan waktu kerja untuk hal lain	578	Setuju
12	Memanfaatkan sarana kerja seefektif mungkin	598	Setuju

13	Bekerja bersama tim	586	Setuju
14	Menjaga hubungan baik antar pegawai	604	Setuju
15	Tolong menolong dalam bekerja	578	Sangat Setuju
Total		8893	Setuju
Rata – rata		592,8	

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin berada pada rentang skala dengan Kriteria Setuju, Artinya tingkat kedisiplinan pegawai sudah baik.

Analisis Verifikatif

Tabel 4 Korelasi antara Disiplin Kerja (X1) dengan Motivasi Kerja (X2)

Correlations		
	Motivasi Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)
Motivasi Kerja (X1) Pearson Correlation	1	.642**
Sig. (2-tailed)		.000
N	100	100
Disiplin Kerja (X2) Pearson Correlation	.642**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Dari hasil Analisis diperoleh besaran koefisien diantara variabel bebas yaitu Korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan *Disiplin* (X_2) didapat nilai sebesar 0,642 yang berarti mempunyai tingkat Korelasi yang Kuat dan searah karena nilainya positif.

Pengaruh secara Parsial Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,423	1,954		,728	,468
X1	,495	,037	,525	13,303	,000
X2	,481	,038	,504	12,773	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.59, koefisien jalur untuk variabel Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,525. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,525.

Berdasarkan tabel 4.43, koefisien jalur untuk variabel *Disiplin* (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,504. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel *Disiplin* (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,504

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,933 ^a	,870	,868	2,05436

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 4.61 menunjukan bahwa koefisien determinasi (R²) sebesar 0,870 atau sebesar 87,0%. Maka variabel Kinerja Pegawai (Y) bisa diterangkan oleh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) atau dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 87,0% dan sisanya 13,0% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Korelasi Antara Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂)

Pengujian Hipotesis hubungan antara Motivasi Kerja (X₁) dan *Disiplin* (X₂) dilakukan dengan uji statistik t, yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Diketahui: $r = 0,642$
N = 145

Maka:

$$t = \frac{0,642\sqrt{145-2}}{\sqrt{1-(0,642)^2}}$$

$$t = \frac{0,642(11,95)}{\sqrt{1-0,412}}$$

$$t = \frac{7,671}{0,588}$$

$$t = 10,014$$

Harga t_{hitung} diatas selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% df= n-k = 145 – 3 = 142, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,655$. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (10,014) > t_{tabel} (1,655)$ maka dapat dinyatakan bahwa H₀ ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial

Tabel 7 Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktur	Sig.	A	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
pyx ₁	0,000	0,05	13,303	1,655	H ₀ ditolak

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Tabel 4.62 menunjukan nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan $t_{hitung} (13,303) > t_{tabel} (1,655)$ maka H₀ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 8 Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Struktur	Sig.	A	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
pyx ₁	0,000	0,05	12,773	1,655	H ₀ ditolak

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Tabel 4.15 menunjukan nilai sig. (0,046) $< \alpha$ (0,05) dan t_{hitung} (12,773) $> t_{tabel}$ (1,655) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Simultan

Struktur	Sig.	A	f_{hitung}	f_{tabel}	Kesimpulan
$py_{x_1x_2}$	0,000	0,05	474,458	3,059	H_0 ditolak

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Tabel 4.63 menunjukan bahwa nilai sig. (0,000) $< \alpha$ (0,05) dan f_{hitung} (474,458) $> f_{tabel}$ (3,059) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara Motivasi Kerja (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5. KESIMPULAN

- Motivasi kerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Tambun Selatan berada pada kriteria setuju, artinya pegawai memiliki motivasi yang baik. Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah adanya motivasi kerjaan atas prestasi yang diraih. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi dan berusaha sungguh-sungguh akan prestasi yang diraih. Mengacu pada variabel Motivasi berdasarkan indikator yang terendah hubungan dengan rekan kerja di tempat kerja terjalin dengan kurang baik.
- Disiplin kerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Tambun Selatan pada kriteria setuju, artinya pegawai memiliki disiplin yang baik. Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah Memiliki sikap yang pantas diteladani. Hal ini menunjukkan bahwa responden Memiliki sikap yang pantas diteladani. Mengacu pada Variabel Disiplin berdasarkan indikator yang terendah sanksi yang diterima belum sesuai peraturan.
- Kinerja pegawai pada kriteria setuju, artinya artinya pegawai memiliki kinerja yang baik. Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah ketepatan waktu dalam

menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa responden melakukan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Mengacu pada variabel kinerja pegawai berdasarkan indikator yang terendah yaitu belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

- Motivasi dan Disiplin Puskesmas di Kecamatan Tambun Selatan mempunyai korelasi dengan kategori kuat.
- Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (13.303) $> t_{tabel}$ (1,655). Hal ini Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Tambun Selatan. Artinya, pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 27,5%.
- Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (12.773) $> t_{tabel}$ (1,655). Hal ini Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Tambun Selatan. Artinya, pengaruh variabel Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 25,4%.
- Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (474,458 $>$ 3,059). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Tambun Selatan. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 86,7%. Adapun pengaruh variabel lain di luar model adalah sebesar $1 - 0,867 = 0,133$ atau 13,3%.

6. REFERENSI

- Damayanti, Retno, 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture Di Semarang*. Skripsi (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang. Tidak Diterbitkan.
- Diana, Leni, 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KP-RI Mekkar Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo*. Skripsi (S1) pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Purworejo. Tidak Diterbitkan.
- Mustika, Asri Putri, 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Tinjau Dari Perspektif Etos Kerja Islam (Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat)*. Skripsi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung. Tidak Diterbitkan.
- Prianti, Atika, 2018. *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga*. Skripsi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto. Tidak Diterbitkan.
- Tania, Hilma Miranti, 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sung Won Indonesia*. Skripsi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Singaperbangsa Karawang. Tidak Diterbitkan.
- Aziz, M. Abdul, 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal*. 1 (1), 99-105.
- Devitasari, Erlinda Ika, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Food and Beverage PT. S2 Indonesia Semarang*. 1 (1), 97.
- Khumaedi, Evawati, 2016. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II*. 2 (1), 111.
- Rahmawati, Desi, 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung*. 1 (1), 1-13.
- Saleh, Abdul Rachman, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang*. 11 (21), 32-48.
- Sanjaya, M. Taufiek Rio, 2015. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta*. 1 (1), 86.
- Santoni, Ni Putu CC, 2018. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung*. 7 (10), 5379-5403.
- Setiawan, Agung, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. 6 (5), 117.
- Yoesana, Umy, 2013. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara*. 1 (1), 13-27.
- Depkes RI 1991
- Kepmenkes RI No 128/Menkes/SK/II/2004
- [Online]. Tersedia: <http://dinkes.bekasikab.go.id>
Diakses. [2019, April 4]