

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS LASEM KABUPATEN REMBANG

Muhammad Romdhoni¹, Muhammad Tahwin²

Universitas YPPI Rembang, Rembang, Indonesia¹

Universitas YPPI Rembang, Rembang, Indonesia²

E-mail: donid9492@gmail.com

Abstract: *This research aims to determine the effect of compensation, work environment, and work discipline on employee performance at the Lasem Health Center, Rembang Regency. The population of this study consisted of 84 employees of the Lasem Health Center. Data were collected through questionnaires, which used the saturated sampling method. For data analysis, multiple linear regression was used. The results showed that compensation (X1) had a significant negative effect on employee performance, while work environment (X2) and work discipline (X3) had a significant positive effect. The determination test showed that these three variables accounted for 27.9% of the variation in employee performance, leaving 72.1% caused by a series of other factors not examined.*

Keywords: *Compensation; Work Environment; Work Discipline; Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini punya tujuan guna mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, maupun disiplin kerja pada kinerja pegawai pada Puskesmas Lasem, Kabupaten Rembang. Populasi penelitian ini terdiri dari 84 orang pegawai Puskesmas Lasem. Data dikumpulkan melalui kuesioner, di mana memakai metode sampling jenuh. Untuk analisis data, dipakai regresi linier berganda. Hasil penelitian mempertunjukkan kompensasi (X1) punya pengaruh negatif yang signifikan pada kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja (X2) serta disiplin kerja (X3) punya pengaruh positif yang signifikan. Uji determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel ini menyumbang 27,9% dari variasi kinerja karyawan, menyisakan 72,1% yang disebabkan oleh serangkaian faktor lainnya yang tidak dilakukan teliti.

Kata Kunci: Kompensasi; Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Puskesmas ialah lembaga pelayanan kesehatan di mana bertugas melaksanakan layanan kesehatan masyarakat serta pelayanan kesehatan individu tingkatan pertama. Fokus utamanya adalah pada usaha promotif maupun preventif, dengan tujuan guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pada area kerjanya (Permenkes no.75 tahun 2014). Puskesmas ialah satu di antara lembaga pelayanan kesehatan masyarakat yang memiliki tanggung jawab utama dalam mengerjakan kebijakan pembangunan kesehatan pada wilayah kerjanya. Melalui Puskesmas, upaya kesehatan masyarakat bertujuan guna melakukan pencegahan maupun menangani persoalan terkait kesehatan, beserta melakukan pemeliharaan serta meningkatkan derajat kesehatan dengan fokus pada keluarga, kelompok, dan masyarakat.

Kinerja ialah hasil dari usaha yang diraih seorang pekerja pada saat menjalankan tugas, di mana turut memperhatikan kualitas serta kuantitas yang sesuai akan tanggung jawab yang diberi (Kamilah, 2023). Menurut (Alfian & Guswinta, 2023) Kinerja pegawai ialah faktor esensial pada kemampuan sebuah organisasi dalam meraih tujuannya. Berhasilnya sebuah organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh situasi kerja pegawainya. Meraih keberhasilan untuk instansi atau perusahaan bukanlah hal yang mudah, melainkan memerlukan berbagai pertimbangan yang matang. Perkembangan teknologi kini tidak selalu memberi jaminan keberhasilan kinerja yang disokong oleh teknologi pada perusahaan. Ini pula mempertunjukkan bahwasanya peningkatan sumber daya manusia di dalam instansi punya dampak signifikan pada kinerja pegawai.

Kompensasi adalah wujud penghargaan yang diberi oleh lembaga pada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya pada saat melaksanakan tugas, kewajiban, maupun tanggung jawab yang diemban demi mencapai tujuan lembaga tersebut (Alfian & Guswinta, 2023). Kompensasi memiliki peranan yang krusial bagi karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan seberapa besar nilai dari pekerjaan yang mereka lakukan. Tujuan kompensasi adalah mendorong agar pegawai lebih giat dan berprestasi dalam bekerja. Penelitian (Alfian & Guswinta, 2023) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kompensasi punya pengaruh positif pada kinerja pegawai Puskesmas. Dalam hal ini pemberian kompensasi yang lebih layak maka pegawai akan lebih memiliki sikap profesional di mana ditunjukkan melalui bekerja dengan kesungguhan hati serta mengerjakan serangkaian usaha supaya dapat meraih hasil kerja yang lebih baik yang mana kemudian akan berdampak pada segi kinerja yang turut mengalami peningkatan.

Lingkungan kerja merupakan peningkatan kondisi kerja, termasuk namun tidak terbatas pada: penerangan, suhu, kelembaban, kebisingan, warna, dan dekorasi, dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dalam bekerja (Maisyaroh & Rosyidi, 2024). Dalam konteks lingkungan kerja, terdapat beberapa faktor yang berpengaruh, antara lain pencahayaan, warna dinding, sirkulasi udara, kebersihan, dan tingkat kenyamanan ruangan. Kinerja karyawan cenderung meningkat karena lingkungan kerja yang baik berkontribusi secara langsung terhadap kondisi psikologis setiap anggota tim. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan kecelakaan selama jam kerja, yang pada gilirannya dapat menurunkan tingkat kenyamanan karyawan secara keseluruhan. Hasil penelitian (Apridani et al., 2021) menyatakan bahwasanya lingkungan kerja punya pengaruh positif pada kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian (Makmun et al., 2020) adalah lingkungan kerja tidak punya pengaruh dalam kinerja pegawai puskesmas.

Disiplin kerja adalah cerminan dari perilaku dan sikap yang mencerminkan kepatuhan, baik terhadap norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Tahwin et al., 2024). Kesiapan adalah tindakan, perilaku, dan sikap yang sejalan dengan aturan organisasi. Sementara itu, kesadaran merujuk pada perilaku individu yang mematuhi seluruh peraturan dengan sukarela serta tanpa adanya paksaan, serta menyadari tanggung jawab maupun tugas yang diemban. Dalam penelitian (Kamilah, 2023) memaparkan bahwasanya disiplin kerja punya pengaruh positif pada kinerja pegawai Puskesmas.

Puskesmas Lasem merupakan pusat kesehatan masyarakat yang memberikan fasilitas pelayanan kesehatan dalam upaya kesehatan masyarakat dan kesehatan perorangan tingkat pertama, di mana menjadikan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya sebagai yang lebih terutama. Puskesmas Lasem memberi layanan rawat jalan, rawat inap, UGD serta persalinan 24 jam bagi masyarakat. Puskesmas Lasem menjadi objek yang menarik untuk diteliti karena adanya fenomena atau permasalahan yang dihadapi Puskesmas Lasem. Kinerja semua pegawai Puskesmas Lasem pada tahun 2023 masuk dalam kategori baik dan belum ada yang mendapat predikat sangat baik, ini berarti kinerja pegawai Puskesmas Lasem masih dapat ditingkatkan lagi untuk mendapat predikat sangat baik.

Adapun data presensi kehadiran pegawai Puskesmas Lasem bisa ditinjau pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Presensi Pegawai Puskesmas Lasem Mei 2023 – Desember 2023

Bulan	Hadir	Tidak Hadir	Jumlah Pegawai	Pulang Awal
Juni	83	4	87	2
Juli	85	2	87	1
Agustus	84	3	87	3
September	85	2	87	1
Oktober	85	2	87	2
November	84	3	87	2
Desember	85	2	87	1

Sumber: Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa pegawai yang tidak hadir paling banyak di bulan Juni, paling banyak pulang awal di bulan Agustus.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang, yang berlokasi di Provinsi Jawa Tengah. Pemilihan lokasi ini dilandaskan pada serangkaian penelitian sebelumnya serta pengamatan bahwa topik ini belum banyak dieksplorasi oleh peneliti lain. Digunakannya data primer pada penelitian ini lewat sasaran kinerja pegawai. Pengumpulan data primer mencakup diskusi mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dipunyai pegawai. Data evaluasi kinerja digunakan sebagai tolok ukur untuk menilai kinerja pegawai. Fokus penelitian ini ialah pada pegawai puskesmas Lasem, di mana keseluruhan jumlahnya 84 individu yang berpartisipasi. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus/jenuh, di mana seluruh responden sebanyak 84 orang diikutsertakan dalam penelitian. Regresi linear berganda dipakai menjadi teknik analisis data untuk mengevaluasi relasi antara variabel independen dan dependen, serta guna menentukan apakah terdapat pengaruh di antara keduanya (Sugiyono, 2018).

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

Sebelum melakukan uji parsial dan uji determinasi diperlukan uji instrumen terlebih dahulu yang mencakup uji validitas dan reliabilitas. Dalam pengujian instrumen yang telah dilakukan, peneliti menggunakan 24 pernyataan yang berkaitan dengan variabel kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja serta kinerja pegawai Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang. Adapun hasil dari uji instrumen dalam penelitian yang sudah dikerjakan, seperti ini:

Uji Validitas

Jumlah responden yang dipakai pada uji instrumen pada penelitian ini ialah sebanyak 30 responden. Jika diketahui nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pernyataan dianggap valid dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka pernyataan dianggap tidak valid.

Hasil uji validitas menjelaskan bahwa pernyataan kuesioner disetiap variabel telah dianggap valid. Karena setiap pernyataan memiliki nilai $<0,05$.

Uji Reliabilitas

Sesudah dilakukannya uji validitas maka dilanjutkan dengan mengerjakan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan maksud guna mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran senantiasa konsisten. Hasil uji reliabilitas bisa ditinjau melalui Tabel 2, seperti di bawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standarisasi Reliabel	Keterangan
Kompensasi	0,859	$>0,70$	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,853	$>0,70$	Reliabel
Disiplin Kerja	0,899	$>0,70$	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,892	$>0,70$	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasar pada analisis reliabilitas yang ditunjukkan dalam tabel 2, dapat disimpulkan bahwasanya nilai Cronbach's alpha untuk keseluruhan variabel penelitian mencapai ambang batas reliabilitas lebih dari yang ditetapkan, yaitu 0,70. Sebab daripadanya, bisa ditarik simpulan bahwasanya kuesioner yang dipergunakan pada penelitian ini memiliki data yang bisa diandalkan dan keasliannya terjamin.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda ialah metode sebagaimana dipakai oleh peneliti guna memprediksi fluktuasi variabel dependen. Metode ini diterapkan ketika terdapat minimal dua variabel independen. Pada analisis ini, lebih dari satu variabel digunakan untuk mempengaruhi satu variabel terikat. Adapun terdapat tujuan yang ingin dicapai melalui dikerjakannya analisis ini yakni guna mengevaluasi pengaruh variabel independen seperti kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel dependen yang pada penelitian ini ialah kinerja (Y). Uji statistik t dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi. Hipotesis H1, H2, dan H3 akan diterima jika koefisien β_1 , β_2 , dan β_3 bernilai positif dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Sebaliknya, hipotesis tersebut ditolak jika koefisien β_1 , β_2 , dan β_3 bernilai negatif atau positif dengan nilai signifikansi yang lebih besar atau sama dengan 0,05. Dari hasil analisis linier berganda didapati nilai koefisien regresi sebagaimana dipaparkan pada Tabel 3 seperti ini:

Tabel 3 Hasil Uji Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	B		
Konstanta	13.341	2.030		6.571	.001
Kompensasi (X_1)	-.051	.097	-.075	-.529	.598
Lingkungan Kerja (X_2)	.021	.069	.309	2.919	.005
Disiplin Kerja (X_3)	.339	.102	.434	3.313	.001

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Berdasar pada Tabel 3 didapati nilai β pada kolom *unstandardized coefficients* sebagai koefisien regresi. Dengan ini analisis regresi linier berganda seperti ini:

$$Y = 13,341 - 0,051 X_1 + 0,021 X_2 + 0,339 X_3$$

Berdasar pada persamaan regresi di atas maka bisa dipaparkan seperti ini:

- Nilai konstanta sebanyak 13,341, ini memiliki arti jika nilai variabel independen dianggap konstan maka variabel kinerja pegawai sebanyak 13,341.
- Nilai koefisien regresi kompensasi sebanyak -0,051, ini memiliki arti bahwa tiap terjadi kenaikan kompensasi sebanyak satu satuan maka kinerja pegawai turun sebanyak 0,051.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebanyak 0,021, ini memiliki arti bahwa tiap terjadi kenaikan pengembangan karir sebanyak satu satuan maka kinerja pegawai naik sebesar 0,021.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebanyak 0,339, ini memiliki arti bahwasanya tiap terjadi kenaikan disiplin kerja kerja sebanyak satu satuan maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 0,339.
- Dari persamaan regresi tersebut variabel yang paling dominan memberi pengaruh pada kinerja pegawai ialah disiplin kerja karena memiliki nilai koefisien tertinggi yaitu 0,339 dibanding faktor lainnya.

Uji Parsial t

Uji t dilaksanakan guna mengevaluasi apakah variabel independen mempunyai dampak pada variabel dependen dengan terpisah (Darma, 2021). Berdasar pada Tabel 3 dapat dipaparkan bahwasanya hasil uji dengan parsial tiap-tiap variabel bisa dipaparkan seperti ini:

a. Pengaruh Kompensasi pada Kinerja Pegawai tetap Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang

Berdasar pada Tabel 3 bisa didapati bahwasanya nilai koefisien regresi kompensasi sebesar - 0,051 dan nilai signifikansi sebanyak 0,598. Dengan ini hipotesis pertama yang memaparkan diduga kompensasi punya pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai ditolak karena nilai koefisien regresinya negatif dan nilai signifikansinya $\leq 0,05$. Hasil penelitian mempertunjukkan bahwasanya pelatihan punya pengaruh negatif tidak signifikan pada kinerja pegawai tetap Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai tetap Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang

Berdasar pada Tabel 3 bisa didapati bahwasanya nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,201 dan nilai signifikansi sebanyak 0,005. Dengan ini hipotesis kedua yang memaparkan diduga lingkungan kerja punya pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai diterima karena nilai koefisien regresinya positif dan nilai signifikansinya $< 0,05$. Hasil penelitian mempertunjukkan bahwasanya lingkungan kerja punya pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai tetap Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang

c. Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai tetap Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang

Berdasar pada Tabel 3 bisa didapati bahwasanya nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,339 serta nilai signifikansi sebanyak 0,001. Dengan ini hipotesis ketiga yang memaparkan diduga disiplin kerja punya pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai diterima karena nilai koefisien regresinya positif dan nilai signifikansinya $< 0,05$. Hasil penelitian mempertunjukkan bahwasanya disiplin kerja punya pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai tetap Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi dalam analisis regresi linier umumnya dipahami sebagai indikator yang menunjukkan seberapa jauh variabel-variabel independen bisa memaparkan variasi yang terjadi di variabel dependen (Untari, 2020). Untuk memahami kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, kita perlu meninjau nilai adjusted R square. Penentuan adjusted R square ini penting sebab penelitian ini melibatkan analisis regresi dengan lebih dari satu variabel. Hasil uji determinasi bisa tertinjau melalui Tabel 4 seperti ini:

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>
Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,279

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Berdasar pada Tabel 4 di atas, maka bisa didapati bahwasanya besar koefisien *adjusted R square* ialah 0,279. Nilai ini mempertunjukkan bahwasanya variasi variabel dependen, yakni kinerja pegawai dipaparkan sebanyak 27,9% oleh variabel independen yakni kompensasi, lingkungan kerja, maupun disiplin kerja sementara sisanya 72,1% (100% - 27,9%) dipaparkan oleh faktor lain yang tidak dilakukan teliti pada model ini.

PEMBAHASAN

Berdasar pada hasil analisis sebelumnya bisa dilakukan penarikan pembahasan seperti ini:

1. Pengaruh Kompensasi pada Kinerja Pegawai tetap Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang

Hasil uji hipotesis pertama membuktikan kompensasi punya pengaruh negatif tidak signifikan pada kinerja pegawai tetap Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang. Artinya ketika terjadi peningkatan

kompensasi yang mencakup indikator gaji, tunjangan, dan fasilitas berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai tetap Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang sangat kecil.

Berdasarkan teori kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa pada instansi (Alfian & Guswinta, 2023). Kompensasi ialah keseluruhan pendapatan dengan wujud uang, barang langsung atau tidak yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberi untuk instansi.

Hasil uji hipotesis pertama membuktikan kompensasi punya pengaruh negatif tidak signifikan terhadap pegawai tetap Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang. Artinya kompensasi yang mencakup indikator upah dan gaji, tunjangan serta fasilitas mempengaruhi penurunan walaupun sangat kecil kinerja pegawai tetap Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang. Hal ini terlihat pada pegawai yang diberikan tunjangan tetapi pegawai tersebut kinerjanya tidak mengalami peningkatan. Hasil penelitian tidak selaras akan hasil penelitian (Alfian & Guswinta, 2023) kompensasi punya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai tetap Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang

Hasil uji hipotesis kedua memberi bukti lingkungan kerja punya pengaruh positif signifikan pada pegawai tetap Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang.

Berdasarkan teori, lingkungan kerja ialah seluruh instrumen perkakas maupun bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar suatu individu bekerja, metode kerjanya, maupun peraturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan ataupun kelompok (Makmun et al., 2020). Kinerja pegawai akan makin mengalami peningkatan sebab lokasi kerja ialah sesuatu yang primer di mana memberi efek langsung untuk psikologis tiap-tiap pegawai.

Berdasarkan hasil jawaban responden variabel lingkungan kerja banyak responden sangat setuju dan setuju dengan skor 5 dan 4 pada pelatihan yang diberikan oleh pihak Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang yaitu sebesar 49,20% untuk skor 4 dan 35,72% untuk skor 5. Hal ini membuktikan bahwa mayoritas dari pegawai tetap Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang setuju dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maupun nyaman akan memberi dampak bagi meningkatnya kinerja pegawai. Yang mana bisa dikatakan pada penelitian ini lingkungan kerja punya pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai tetap Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang.

Hasil penelitian ini selaras akan hasil penelitian (Makmun et al., 2020) lingkungan kerja punya pengaruh positif pada kinerja pegawai. Adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat membantu pegawai dalam melakukan peningkatan kinerja di dalam perusahaan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai tetap Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang

Hasil uji hipotesis ketiga membuktikan disiplin kerja punya pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai tetap Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang. Ini memiliki arti disiplin kerja yang dimiliki pegawai tetap Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini terlihat pada riwayat presensi pegawai Puskesmas Lasem tahun 2023 dengan pegawai yang selalu hadir di angka 80 an pegawai dari 84 total pegawai, sementara pegawai yang tidak hadir selalu dibawah angka 5 dan pegawai yang pulang awal bahkan dibawah angka 4 di setiap bulannya. Oleh karena itu pegawai Puskesmas Lasem dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini selaras akan hasil penelitian (Kamilah, 2023) disiplin kerja punya pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasar pada analisis data maupun pembahasan sebagaimana telah dilakukan di bab terdahulu, bisa ditarik simpulan bahwasanya variabel kompensasi punya pengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai Puskesmas Lasem di Kabupaten Rembang. Sementara itu, variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang, dan variabel disiplin kerja juga punya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai dalam area Puskesmas tersebut.

SARAN

Saran yang dapat diajukan peneliti adalah untuk peneliti setelahnya yang memiliki ketertarikan akan judul serupa, besar harapan dari peneliti agar ditambahkan variabel berbeda supaya menjadi lebih lengkap sebab masih ditemukannya terdapat beberapa variabel independent lain pada luar penelitian contohnya budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lainnya yang mungkin saja berpengaruh pada variabel kinerja dan peneliti seterusnya didambakan dapat berhati-hati pada saat proses penelitian sebab terdapat banyaknya tantangan pada saat melakukan penghimpunan sumber data.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A., & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok. *Jurnal Economina*, 2(2), 653–665.
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.349>
- Apridani, A., Bambang Mantikei, & Achmad Syamsudin. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82–88.
<https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2664>
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2*. Guepedia.
- Kamilah, D. N. (2023). Pengaruh Displin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kalidoni kota Palembang. In *Google Scholar* (Vol. 13, Issue 1).
- Maisyaroh, S., & Rosyidi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Sekecamatan Kragan Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 28–33.
<https://doi.org/10.55049/jeb.v16i2.302>
- Makmun, S., Rohim, R., & Khoiriyah, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt. Puskesmas Ambulu. *Majalah Ilmiah DIAN ILMU*, 19(2), 88.
<https://doi.org/10.37849/midi.v19i2.187>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Alvabeta*. CV.
https://www.academia.edu/118903676/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif_dan_R_and_D_Prof_Sugiono
- Tahwin, M., Nopitasari, D., Mahmudi, A. A., & Widodo, A. (2024). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMBERIKAN DAMPAK BAGI KINERJA PEGAWAI KECAMATAN KRAGAN KABUPATEN REMBANG*. 10(02), 207–214.
- Untari, D. T. (2020). *Buku Ajar Statistik 1*. CV. Pena Persada.