

## Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis pada UPT Puskesmas Tanjung Medang Kecamatan Rupert Utara Kabupaten Bengkalis

Herdiyani<sup>1</sup> Machasin<sup>2</sup> Rosnelly Roesdy<sup>3</sup>

Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: [herdiyani@gmail.com](mailto:herdiyani@gmail.com)<sup>1</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis pada UPT Puskesmas Tanjung Medang Kecamatan Rupert Utara Kabupaten Bengkalis.” Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga medis pada puskesmas Tanjung Medang. Data primer dikumpulkan dengan kuesioner sebagai instrument untuk membuktikan hasil penelitian. Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis data *Regresi Linier Berganda* dengan bantuan program SPSS ver. 25. Pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan hal tersebut maka sampel penelitian ini adalah 44 tenaga medis Puskesmas Tanjung Medang Kecamatan Rupert Utara Kabupaten Bengkalis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. 2) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. 3) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. 4) Variabel Komunikasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Tenaga Medis.

**Kata Kunci:** Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Tenaga Medis

### Abstract

*This research aims to determine “The Influence of Communication, Work Motivation and Work Discipline on the Performance of Medical Personnel at the Tanjung Medang Health Center UPT, North Rupert District, Bengkalis Regency.” The population in this study is medical personnel at the Tanjung Medang Community Health Center. Primary data was collected using a questionnaire as an instrument to prove the research results. To test the hypothesis in this study using Multiple Linear Regression data analysis with the help of the SPSS ver. 25. Sampling uses saturated sampling, where all members of the population are sampled. Based on this, the research sample was 44 medical personnel from the Tanjung Medang Community Health Center, North Rupert District, Bengkalis Regency. The research results show that: 1) Communication variables have a positive and significant effect on the performance of medical personnel. 2) The Work Motivation variable has a positive and significant effect on the performance of medical personnel. 3) The Work Discipline variable has a positive and significant effect on the performance of medical personnel. 4) The variables Communication, Work Motivation and Work Discipline had simultan influence the performance of medical personnel.*

**Keywords:** Communication, Work Motivation, Work Discipline, Performance of Medical Personnel



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

### PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia

merupakan faktor yang paling berperan penting dalam sebuah organisasi/perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah perusahaan/organisasi. Puskesmas merupakan gabungan antara kegiatan medis dan non medis. Puskesmas dalam kenyataannya sudah berkembang menjadi organisasi yang kompleks dengan sumber pembiayaan yang dinamis. Organisasi yang kompleks ini ditandai dengan fenomena bahwa puskesmas merupakan institusi yang hidup dilingkungan yang dinamis dan komprehensif. Dinamika tersebut terdapat fenomena yang ada diantara paradigma baru puskesmas yang menekankan pentingnya orientasi konsep bisnis dalam puskesmas. Semakin meningkatnya kompetisi semakin meningkatnya biaya pelayanan puskesmas, agar puskesmas dapat bertahan (*survive*) berkembang dimasa yang akan datang. Meskipun demikian puskesmas harus tetap menjalankan fungsi sosialnya sesuai dengan peraturan yang ada.

Di era global saat ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten. Program pengembangan sumber daya manusia yang tepat akan menunjang kinerja pegawai sesuai dengan harapan perusahaan atau organisasi. Kinerja organisasi merupakan kinerja organisasi secara keseluruhan, namun kinerja pegawai yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja perusahaan atau organisasi. Kinerja organisasi tidak pernah lepas dari kontribusi yang diberikan oleh karyawannya, sehingga tenaga kerja yang berkualitas dibutuhkan karena berperan sebagai penggerak seluruh kegiatan usaha guna mewujudkan cita-cita organisasi. Pentingnya kinerja dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yakni bekerja secara efektif menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Jika pegawai tidak bekerja secara efektif maka pasien akan merasa bahwa instansi tersebut tidak peduli dengan kesehatan pasien (masyarakat). Berperan sebagai unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan, Puskesmas Tanjung Medang menyelenggarakan sebagian dari tugas operasional Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis dan merupakan unit pelaksana tingkat pertama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Puskesmas ini bertujuan untuk mencapai terselenggaranya derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Dapat diketahui puskesmas ini memiliki 44 tenaga kesehatan berstatus PNS yang harus memiliki tingkat kinerja yang baik dalam melayani pasiennya.

Pada penelitian ini, peneliti ingin berfokus pada tenaga medis yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dimana terdapat beberapa faktor pengukur untuk melihat kinerja tenaga medis tersebut. Sebagai salah satu pelayanan pertama kepada masyarakat yang melingkup 8 (delapan) desa di Kecamatan tersebut, tentunya hal ini memerlukan sarana dan prasarana serta tenaga medis yang terbaik agar bisa memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat yang berobat, mengingat puskesmas ini memiliki tujuan utama yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagaimana tertuang dalam visi dan misinya. Dalam pencapaian visi dan misi tersebut, diharapkan kinerja tenaga medis di Puskesmas dapat terus meningkat. Penilaian kinerja tenaga medis secara sistematis menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan unsur penilaian Perilaku Kerja Karyawan (PKK). Dengan demikian, untuk mengetahui sebesar apa kontribusi kinerja yang dimiliki oleh seorang tenaga medis maka diperlukan pengawasan dan penilaian dari pimpinan organisasi atau perusahaan. Penilaian yang diberikan oleh organisasi tentu saja memiliki patokan sebagai standar penilaian yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dari aspek penilaian yang menjadi tolak ukur penilaian kinerja pegawai yang ditetapkan oleh Puskesmas ini pada tahun 2020-2022 dengan jumlah tenaga medis pada tahun 2020 sebanyak 26 orang, tahun 2021 sebanyak 31 orang, dan tahun 2022 sebanyak 37 orang sudah termasuk dalam kategori baik tetapi masih tidak stabil terlihat dari nilai SKP dan perilaku kerja yang naik turun setiap tahunnya, sehingga perlu dilakukan peningkatan kinerja agar

dapat memenuhi kriteria dengan kategori sangat baik. Hal ini disebabkan karena masih ada tenaga medis yang lalai dalam menyelesaikan tugas sehingga tugas tidak diselesaikan sesuai dengan kualitas dan waktu yang di targetkan. Disamping itu masih ada tenaga medis yang absen pada hari kerja sehingga pekerjaan tertunda. Masih ada keterlambatan pada jam kerja dan pulang yang tidak sesuai dengan ketentuan serta waktu istirahat yang terlalu panjang sehingga mengambil waktu jam kerja.

Tenaga medis masih harus memenuhi aspek kualitas supaya target yang sudah direncanakan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan untuk melaksanakan tanggung jawab pada masing-masing unit kerja mereka. Hal ini menjadi suatu fenomena yang harus diperhatikan mengingat kinerja tenaga kesehatan merupakan faktor yang dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat. Sehingga masih perlu adanya peningkatan lagi supaya mencapai hasil yang maksimal agar pelayanan di Puskesmas semakin meningkat dalam membantu menangani masalah kesehatan di lingkungan masyarakat. Kinerja tenaga medis yang kurang optimal pada objek penelitian ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang pertama yaitu faktor komunikasi. Keserasian kepentingan pegawai sebagai individu dapat dilakukan melalui upaya peningkatan efektivitas komunikasi pimpinan dengan pegawai dan antara pegawai dengan pegawai berdasarkan asumsi dasar bahwa komunikasi yang baik dan optimal akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Suatu organisasi dibangun dan dikelola dengan komunikasi artinya ketika proses komunikasi antarkomponen dari unit-unit kerja tersebut dapat diselenggarakan secara harmonis, maka organisasi tersebut semakin kokoh dan kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan observasi peneliti diketahui juga bahwa adanya kesalahpahaman pada tenaga medis mengenai tugas maupun arahan yang diberikan oleh atasan. Kurangnya pemahaman komunikasi antar tenaga medis maupun atasan terkadang menimbulkan asumsi yang kurang tepat sehingga menyebabkan mis komunikasi dan terganggunya proses dalam menjalankan tugas. Masalah tersebut tidak akan terjadi jika SDM didalam organisasi dapat menjalin komunikasi yang baik, sehingga apa yang di instruksikan oleh atasan dapat dimengerti dan dilakukan oleh bawahan. Selanjutnya, fenomena lain yang menyebabkan kinerja tenaga medis kurang optimal pada objek penelitian ini adalah motivasi kerja. Faktor motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja tenaga medis, motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik, motivasi kerja tenaga medis perlu dibangkitkan agar dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya tenaga medis yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun tenaga medis tersebut memiliki kemampuan yang baik.

Untuk membangkitkan motivasi tersebut muncul, pimpinan organisasi harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa seseorang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi ataupun non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para tenaga medis untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para tenaga medis, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tenaga medis juga merasa bahwa pekerjaan yang menantang untuk meningkatkan kinerja itu tidak diperlukan. Padahal dalam meningkatkan potensi diri, melakukan tugas/pekerjaan yang menantang itu diperlukan untuk mengukur serta menambah pengalaman kerja yang dimiliki. Sehingga hal inilah yang membuat kinerja tenaga medis masih harus ditingkatkan kembali. Selain komunikasi dan motivasi kerja, fenomena lainnya yang mempengaruhi kinerja tenaga medis adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja tenaga medis. Disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada pegawai akan sangat mempengaruhi kesungguhan pegawai dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Tenaga medis masih perlu meningkatkan kedisiplinannya terlihat dari masih adanya tenaga medis yang tidak hadir, terlambat maupun cepat pulang yang selalu terjadi pada setiap tahunnya karena kurangnya ketegasan pimpinan dalam menegakkan kedisiplinan. Kemudian kurangnya keteladanan pemimpin yang terlihat dari masih adanya jam praktek yang sering tidak tepat waktu, baik dokter maupun perawat sehingga membuat tertundanya pemeriksaan dan pelayanan pasien baik rawat inap maupun rawat jalan. Counter perawat juga beberapa kali sering kosong saat pergantian jam dinas/sift sehingga keluarga pasien mengalami kesulitan jika ada masalah yang terjadi pada pasien. Dengan demikian, pemimpin harus mampu memberikan teladan yang baik terhadap bawahannya karena pemimpin merupakan sosok panutan yang akan menjadi contoh oleh bawahannya. Fenomena lainnya yaitu terlihat masih adanya tenaga medis yang indiscipliner karena kurangnya keadilan, sanksi hukuman, maupun hubungan kemanusiaan yang kurang baik untuk memelihara kedisiplinan dimana pada dasarnya setiap individu pasti mempunyai rasa ego yang manusiawi yang ingin diperlakukan sama tanpa harus dibeda-bedakan. Dengan disiplin yang baik berarti tenaga medis sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Kedisiplinan tenaga medis adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pelayanan kesehatan, dengan adanya kedisiplinan dan sikap positif tenaga medis dalam menjalankan tugasnya akan berpengaruh terhadap kepuasan dan penyembuhan pasien serta dapat meningkatkan mutu pelayanan di puskesmas itu sendiri. Pegawai khususnya tenaga medis harus menjadi garda terdepan dalam penanganan kasus kesehatan sehingga disiplin kerja menjadi hal yang harus diterapkan oleh pegawai. Hal ini bertujuan agar mampu memberikan kinerja yang optimal ketika bertugas memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan sikap disiplin pegawai akan sesuai dengan peraturan dalam bekerja dan tepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan maka akan dapat mencapai tujuan instansi dan meningkatkan kinerja. Berdasarkan kondisi saat ini, setiap instansi kesehatan membutuhkan sumber daya kesehatan atau tenaga kesehatan yang siap memberikan kinerja yang maksimal. Hal ini harus didukung oleh terjalannya komunikasi yang efektif di lingkungan Puskesmas, memiliki motivasi kerja yang baik, dan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi sehingga akan menjadi pendorong agar meningkatkan kinerja dari tenaga medis yang bertugas.

Mengacu pada penelitian-penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan yang terjadi di UPT Puskesmas Tanjung Medang menjadi sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis pada UPT Puskesmas Tanjung Medang Kecamatan Rupa Utara Kabupaten

Bengkalis". Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis? Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis? Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis? Apakah komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis? Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja tenaga medis. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga medis. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis.

### **Kerangka Pemikiran**

1. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis. Untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai, perusahaan atau organisasi harus memperhatikan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan baik itu dari komunikasi yang terjalin, memberikan motivasi yang cukup untuk pegawai yang kemudian akan mendorong semangat kerja, sehingga menimbulkan rasa disiplin kerja yang tinggi terhadap pegawai, tentu hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika karyawan dalam suatu organisasi memiliki kinerja yang baik maka akan dapat membantu organisasi untuk dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.
2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Tenaga Medis. Komunikasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena pada dasarnya semakin baik komunikasi yang dilakukan di ruang lingkup organisasi antara sesama pegawai dan atasan maka dapat membangun hubungan kerja pegawai yang optimal dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, semakin efektif dan lancar komunikasi yang dilakukan di perusahaan maka akan tercipta hubungan kerja yang baik. Dalam penelitian ini mendukung hasil, yaitu "Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Pelambuan Dinas Kesehatan Kota Bajarmasin, yang dilakukan oleh Rahmat Januar Nor, (2022) yang menyatakan bahwa dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis. Motivasi adalah suatu energi semangat yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya. Motivasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka karyawan akan lebih semangat dalam melakukan sebuah pekerjaan. Motivasi itu dapat berupa dorongan dalam pemenuhan kebutuhan karyawan, diberikan penghargaan menjamin keamanan dari karyawan, dan dorongan untuk karyawan agar bisa menyalurkan potensi dan bakat yang dimiliki dari karyawan tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2020) yang berjudul "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai Puskesmas Seririt III" Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III. dapat diartikan bahwa motivasi itu merupakan suatu dorongan yang diberikan agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis. Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan kesediaan untuk mengikuti segala aturan yang diberlakukan oleh instansi (Runtunuwu, Lopian dan Dotulong, 2015). Karyawan yang disiplin dalam bekerja saat berangkat, saat kerja, saat pulang kerja sesuai dengan peraturan dalam bekerja dan tepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan maka kinerja juga akan meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2022), yang berjudul "Pengaruh

disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Merancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan". Dijelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai oleh karyawan.

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang sudah dikemukakan dan dengan memperhatikan teori-teori yang ada maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai dugaan sementara penelitian.

H1: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Tanjung Medang Kecamatan Rupert Utara Kabupaten Bengkalis.

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Tanjung Medang Kecamatan Rupert Utara Kabupaten Bengkalis.

H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Tanjung Medang Kecamatan Rupert Utara Kabupaten Bengkalis.

H4: Komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Tanjung Medang Kecamatan Rupert Utara Kabupaten Bengkalis.

### **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di UPT Puskesmas Tanjung Medang Kecamatan Rupert Utara, Kabupaten Bengkalis. Untuk waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu dilakukan pada Agustus 2023 sampai dengan selesai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang diukur dalam skala numerik (angka). Sementara itu sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh langsung dari sumber data yang berhubungan langsung dengan penelitian. Dalam penelitian ini akan diperoleh dari kuesioner yang akan disebarakan kepada Tenaga Medis Puskesmas Tanjung Medang Kecamatan Rupert Utara Kabupaten Bengkalis.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari catatan-catatan, buku-buku, jurnal dan laporan-laporan lain yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini yang diperoleh dari UPT Puskesmas Tanjung Medang Kecamatan Rupert Utara Kabupaten Bengkalis, seperti data jumlah tenaga medis, data kinerja, data laporan absensi, sejarah puskesmas, dan lain sebagainya.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan wilayah umum yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Pelaksanaan penelitian dalam pengambilan data yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis berstatus PNS UPT Puskesmas Tanjung Medang yang berjumlah 44 orang pada tahun 2023. Sampel merupakan bagian atau karakteristik yang diambil dari populasi. Jika populasi merupakan suatu perkiraan yang tidak mungkin bagi peneliti untuk dipelajari semua, misalnya dikarenakan keterbatasan waktu, dana dan juga tenaga maka penentuan sampel akan diperlukan. Adapun penentu jumlah sampel menurut (Sugiyono, 2016) adalah ukuran yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Penentuan sampel yang

akan digunakan oleh penulis dalam penelitian yaitu *sampling* jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi relatif kecil atau sedikit. Berdasarkan hal tersebut maka sampel penelitian adalah 44 orang tenaga medis Puskesmas Tanjung Medang Kecamatan Rupat Utara Kabupaten Bengkalis. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari sebagai berikut:

1. Observasi. Observasi adalah salah satu upayah peneliti berupa mengamati perilaku atau aktivitas yang terjadi untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian melalui pemilihan, pengubahan, pencatatan, pengodean, rangkaian perilaku dan suasana dalam rangka tujuan penelitian.
2. Kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian yang merupakan subjek penelitian yang dihadapkan pertanyaan dan para responden dalam hal ini Tenaga Medis UPT Puskesmas Tanjung Medang diminta untuk menjawab setiap pertanyaan dalam kuesioner. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data primer yang dirancang dengan menggunakan teknik pengukuran skala ordinal.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini akan dijabarkan melalui hipotesis dari penelitian sesuai dengan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya, untuk lebih jelasnya pembahasan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima karena variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Artinya semakin baik komunikasi yang dilakukan tenaga medis pada puskesmas maka kinerja tenaga medis akan meningkat. Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis karena pada dasarnya semakin baik komunikasi yang dilakukan di ruang lingkup organisasi antara sesama pegawai dan atasan maka dapat membangun hubungan kerja pegawai yang optimal dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, semakin efektif dan lancar komunikasi yang dilakukan di perusahaan maka akan tercipta hubungan kerja yang baik. Seperti halnya pendapat yang disampaikan oleh Sedarmayanti (2007) bahwa Komunikasi merupakan hal penting dalam penciptaan dan pemeliharaan sistem pengukuran kinerja. Komunikasi sebaiknya dari berbagai arah, berasal dari *top-down*, *bottomup* dan secara *horizontal* berada di dalam dan lintas organisasi. Terlihat bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap pencapaian kinerja pegawai di suatu lembaga atau organisasi (Sukmayanti, 2018)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel komunikasi mendapatkan hasil penilaian rata-rata baik. Tenaga medis setuju komunikasi dilingkungan puskesmas sudah tercipta dengan baik, komunikasi terus berlangsung baik antar pasien, rekan kerja maupun atasan. Sehingga ketika melaksanakan tugas jarang terjadi *miss* komunikasi. Interaksi yang terjalin antara pimpinan, rekan kerja maupun pasien membuat tenaga medis bisa menempatkan cara mereka bersikap seharusnya. Komunikasi yang lancar juga membuat hubungan perawat dan juga dokter terjalin dengan baik, sehingga pasien merasa diperhatikan. Meski terkadang masih ada tenaga medis yang bertindak tidak sesuai dengan arahan yang diberikan oleh atasan, seperti perawat yang tidak bertindak sesuai yang diperintahkan dokter, sehingga ada keluhan dari pasien. Namun secara keseluruhan yang terjadi dilingkungan Puskesmas Tanjung Medang telah berlangsung dengan baik. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sukmayanti, (2018) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nor, Rahmat Januar (2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis**

Merujuk pada hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (H<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang didapat oleh tenaga medis maka kinerja tenaga medis akan meningkat. Menurut (Wursanto, 2016) motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Motivasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Motivasi merupakan dorongan untuk dapat melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka karyawan akan lebih semangat dalam melakukan sebuah pekerjaan. Motivasi itu dapat berupa dorongan dalam pemenuhan kebutuhan karyawan, diberikan penghargaan menjamin keamanan dari karyawan, dan dorongan untuk karyawan agar bisa menyalurkan potensi dan bakat yang dimiliki dari karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh pernyataan responden pada motivasi kerja yang memperlihatkan bahwa tenaga medis setuju bahwa dengan motivasi yang mereka dapatkan dilingkungan puskesmas mampu memenuhi kebutuhan yang diharapkan oleh tenaga medis. Motivasi berguna untuk tetap menjalankan dan mempertahankan eksistensi tenaga medis maupun puskesmas itu sendiri. Selama bekerja mereka mendapatkan peluang yang sama dengan rekan-rekan kerja untuk meningkatkan kemampuan yang ada pada diri mereka. Tidak hanya itu tenaga medis juga setuju adanya pemberian apresiasi dan pekerjaan yang menantang membuat akan menambah dorongan semangat dan pengalaman kerja yang mereka miliki dan menghindari adanya pekerjaan yang monoton atau berulang-ulang mereka lakukan dari hari ke hari, dengan adanya pengalaman kerja yang baru dan adanya pengakuan terhadap hasil kerja mereka tentunya dapat meningkatkan kinerja yang mereka miliki.

Motivasi bertujuan membangkitkan antusiasme dalam bekerja, dengan harapan dapat bisa diajak kerja sama, menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja Motivasi juga berperan sebagai pendorong daya kerja yang dapat membangun gairah untuk bekerja seseorang sehingga mereka dapat bekerja sama, bekerja secara efisien dan diselaraskan dalam semua upaya pemenuhan mereka. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempunyai semangat kerja dan tanggung jawab yang tinggi dalam mengerjakan setiap tugasnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2020) yang berjudul "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai Puskesmas Seririt III" Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III. dapat diartikan bahwa motivasi itu merupakan suatu dorongan yang diberikan agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) diterima karena variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh tenaga medis maka kinerja tenaga medis akan meningkat. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian perusahaan. Jika tidak adanya disiplin dalam bekerja, tenaga medis tidak ada rasa bertanggung jawab untuk bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung

jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasil analisis deskriptif pada disiplin kerja terhadap tenaga medis mendapatkan hasil penilaian rata-rata baik. Tenaga medis setuju bahwa mereka telah melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan aturan yang diberikan oleh puskesmas meskipun belum optimal. Tenaga medis telah mengerjakan kewajiban serta tugas yang diberikan oleh puskesmas dengan optimal dan sesuai dengan arahan saat bertugas. Namun masih ada beberapa dari tenaga medis yang datang terlambat, pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja, serta istirahat melebihi jam istirahat kerja maka disarankan kepada pihak perusahaan khususnya pimpinan untuk lebih mendorong dan memotivasi lagi para tenaga medis agar dapat mematuhi segala aturan dan menerapkan sanksi bagi pelanggar peraturan serta menegakkan ketegasan agar segala aspek kedisiplinan kerja yang ada diperusahaan dapat direalisasikan dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2022), yang berjudul "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Merancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan". Dijelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai oleh karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu uji F diperoleh hasil hipotesis 4 ( $H_4$ ) mengindikasikan bahwa seluruh variabel bebas yaitu komunikasi ( $x_1$ ), motivasi kerja ( $x_2$ ), dan disiplin kerja ( $x_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nasser, (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Nor, Januar Rahmat, (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kinerja tenaga medis dalam suatu organisasi kesehatan sangatlah penting karena apabila kinerja tenaga medis kurang baik, maka dipastikan puskesmas tidak akan mampu menangani keluhan pasien dan mengabaikan kesehatan para pasien. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh puskesmas guna menciptakan layanan yang baik terhadap masyarakat, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi kesehatan masyarakat.

Untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai, perusahaan atau organisasi harus memperhatikan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan baik itu dari komunikasi yang terjalin, memberikan motivasi yang cukup untuk pegawai yang kemudian akan mendorong semangat kerja, sehingga menimbulkan rasa disiplin kerja yang tinggi terhadap pegawai, tentu hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika karyawan dalam suatu organisasi memiliki kinerja yang baik maka akan dapat membantu organisasi untuk dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, hormat menghormati sesamanya, toleransi dari hati ke hati, dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan pekerjaan dengan baik (sesuai harapan bagi kemajuan organisasi). Komunikasi juga diperlukan untuk menyatukan persepsi pegawai dalam mencapai tujuan yang hakiki pada organisasi untuk menerima dan mengolah ide-ide konstruktif dari pegawai. Komunikasi dalam suatu pekerjaan dapat dianalisis dari tiga tingkatan, yaitu komunikasi individu, komunikasi dalam kelompok, dan komunikasi keorganisasian. Hal ini berarti bahwa semua sumber daya manusia dituntut untuk menjadi orang yang komunikatif yang harus memiliki banyak informasi untuk disampaikan kepada orang lain. Dengan adanya hubungan yang

komunikasi dalam suatu organisasi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Sukamayanti, 2018). Disamping itu, motivasi kerja pada tenaga medis juga harus ditingkatkan semaksimal mungkin agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi, dan kinerja tenaga medis semakin meningkat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dirumuskan kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi pada tenaga medis maka semakin tinggi pula kinerja yang tenaga medis hasilkan. Komunikasi yang dijalankan masih kurang efektif dimana berdasarkan hasil analisis deskripsi diperoleh hasil bahwa masih terdapat tenaga medis yang kurang memiliki hubungan yang baik antar sesama. Tentunya hal ini harus diperbaiki oleh tenaga medis agar kedepannya tenaga medis bisa saling memahami dan berkolaborasi sehingga tidak akan terjadinya missskomunikasi dan diharapkan komunikasi yang terjalin akan semakin baik dan dapat meningkatkan kinerja tenaga medis. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada tenaga medis maka kinerja tenaga medis akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil analisis deskripsi ditemukan beberapa permasalahan mengenai motivasi kerja pada tenaga medis, dimana tenaga medis merasa bahwa pimpinan maupun rekan sesama kurang memberikan apresiasi dalam bekerja, sehingga hal ini berdampak pada kinerja tenaga medis di puskesmas Tanjung Medang. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Asumsi dasarnya adalah jika semakin tinggi disiplin kerja pada tenaga medis maka kinerja tenaga medis akan semakin meningkat. Disiplin kerja merupakan hal yang penting karena dengan disiplin kerja yang baik maka akan menjadi sarana untuk melatih kepribadian agar senantiasa memberikan kinerja yang terbaik, sehingga akan meningkatkan kinerja dari tenaga medis tersebut. Berdasarkan pada penelitian ini ditemukan bahwa Komunikasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Tenaga Medis. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi yang efektif, motivasi dan semangat kerja yang tinggi serta disiplin kerja yang baik dalam bekerja akan meningkatkan kinerja tenaga medis terhadap puskesmas.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan beberapa saran peneliti sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian ini komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis, dengan demikian diharapkan kepada pimpinan maupun tenaga medis yang ada di Puskesmas Tanjung Medang untuk menjalin komunikasi dan hubungan yang baik antar sesama khususnya tenaga medis dan melakukan evaluasi serta monitoring dilingkungan tenaga medis supaya komunikasi yang terjalin dapat efektif. Berkaitan dengan motivasi kerja diharapkan kepada pimpinan puskesmas supaya memberikan dukungan penuh bagi tenaga medis untuk terus meningkatkan kinerja dengan cara memberikan apresiasi maupun penghargaan kepada tenaga medis yang memiliki kinerja terbaik supaya memotivasi mereka sehingga kinerja yang dihasilkan maksimal dan dapat terus meningkat. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis, dengan demikian diharapkan kepada pimpinan untuk lebih meningkatkan ketegasannya dalam menegakkan kedisiplinan terhadap peraturan kerja, serta memberikan perlakuan yang adil dan sanksi yang merata terhadap segala bentuk pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan kepada pimpinan maupun tenaga medis untuk meningkatkan kinerja dengan memperhatikan hubungan yang terjalin antar tenaga medis supaya tidak terjadi missskomunikasi dalam menerima dan menyampaikan tugas/arahan, pimpinan juga dapat memberikan apresiasi baik verbal maupun nonverbal

serta meningkatkan tingkat kedisiplinan. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih baik dengan meneliti variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dengan data-data terbaru sehubungan dengan isu yang sedang berkembang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, L. M. W. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Cabang Rengat. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Administrasi dan Pelayanan Publik*. Vol. 9. No. 3. ISSN:2088-1894.
- Agung, M., Alvin Prabu. (2022). The Effect of Work Communication, Work Motivation, and Job Satisfaction on the Performance of Medical Employees at Public Health Center of Palembang City (Palembang Ilir Region). *International Journal of Bussines, Management and Economics*. Vol. 3, No. 3.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ahmad, Nadzarudin. (2023). The Effect of Workload, Work Stres and Work Fatigue on Employee Performance on Puskesmas in Manajelngka Regency. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol. 12, No. 1.
- Alex S. Nitisemito. (2013). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arni, Muhammad. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta; Bumi Aksara.
- As'ad, Moh. (2013). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Aurelia, P. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*, *Jurnal EMBA*, 1(4),
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi."* Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfa Beta.
- Hana, P. S. (2017). *Manajemen Rumah Sakit*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, Herlin. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Gending Kabupaten Probolinggo*. *Jurnal Ecombuss*, 1(1).
- Iqbal, Muhammad. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at UPT Puskesmas Ambalawi Distric. *Economy Deposit Journal*. Vol. 2, No. 1. ISSN: 2685-0915.
- Irham Fahmi. (2014). *Manajemen Kepemimpinan: Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Juliandi. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan ke-2*. Medan: UMSU Press.
- Kristya, Darmayanti. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Pongok Kabupaten Blitar. *Jurnal Kompilasi Ilmu Ekonomi*. STIE Kesuma Negara Blitar.
- Kusminarti, Rachma. (2013). Persepsi Tentang Profesionalisme, Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Perawat pada RS PKU Muhammadiyah Karanganyar Surakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 14, No. 2. Desember 2013
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Nasser, Abdul. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*. 5 (1).

- Nor, Rahmat Januar (2022) *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT. Puskesmas Pelambuan Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin*. Masters thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Permenkes, (2016). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan kefarmasian di Rumah sakit*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia
- Polakitang, A. F., Koleangan, R. and Ogi, I. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ESTA Group Jaya'*, *Jurnal EMBA*, 7(3), pp. 4164–4173.
- PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*
- Prabasari, I. G. A. A. M. and Netra, K. I. G. S. (2013). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali*, *Jurnal EMBA*, pp. 469–481.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ristiana, Rita. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Puskesmas Rawat Inap Sidomulyo Pekanbaru*. *Jurnal IEEE Access*. Vol.9, No.2.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Runtuuwu, H. J., Lopian, J. and Dotulong, L. (2015). *Pengaruh Disiplin, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*. *Jurnal EMBA*, 3(3).
- S.P,Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Santoso, W. E. (2019). *Pengaruh Stress di Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Wahana Informasi Gemilang*, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2013)
- Sastrohadiwiryono, B. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.
- Sembiring. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan*. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. 13(1).
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmayanti, Eneng. (2018). *Pengaruh Peran Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kecamatan Kalri Kabupaten Karawang*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*. Vol. 3, No.2 ISSN: 2528-0597.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrik Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Dee Publish.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Enam, Pranada. Media Group: Jakarta.

- Syahyuti. (2010). *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pratiwi.
- Tejibrata, Lumanauw & Datulon. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado*. Vol 2, No.1.
- Wenur, G., Sepang, J. and Dotulong, L. (2018). *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Negara Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Manado*, Jurnal EMBA, 6(1).
- Wulandari, P. (2020). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai Puskesmas Seririt III*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No. 2
- Wursanto, I.G. 2016. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.