

Pengaruh disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai unit pelaksana teknis (UPT) puskesmas selindung

Putri Pajarini¹, Maya Yusnita², Dian Prihardini Wibawa³

^{1 2 3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Bangka Belitung, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received April 9, 2023;
Revised Juni 20, 2023;
Accepted Juli 01, 2023;

Keywords:

Disiplin Kerja;
Kinerja;
Sarana Prasarana.

ABSTRACT

This study aims to analyze and find out the study of the influence of work discipline and infrastructure on employee performance at the Technical Implementation Unit (UPT) of the Selindung Health Center. The approach used in this research is a descriptive approach. The method used is the quantitative method with a sample of 46 respondents, while the sampling technique uses a saturated sample technique. The independent variables in this study consist of work discipline and infrastructure, while the dependent variable is performance. Data processing used in this study is multiple linear regression analysis with the T test, F test and R2. Based on the results of the analysis of these variables, work discipline and infrastructure have a positive and significant effect on the performance of UPT Puskesmas Selindung employees. Based on the simultaneous test results, work discipline and infrastructure have a positive and significant effect on the performance of UPT Puskesmas Selindung employees, while the results of the analysis of the coefficient of determination (R2) show that the determination of R2 in this study is 81.6% and there is still 18.4% explained outside of this study.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui kajian pengaruh disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Selindung. Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 46 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari disiplin kerja dan sarana prasarana, sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja. Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan uji T, uji F dan R2. Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel tersebut, disiplin kerja dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Selindung. Berdasarkan hasil uji secara simultan, disiplin kerja dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Selindung, sedangkan hasil analisis terhadap koefisien determinasi (R2) hal ini menunjukkan penentuan R2 dalam penelitian ini sebesar 81,6% dan masih ada sisa 18,4% dijelaskan diluar penelitian ini.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Putri Pajarini,
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Bangka Belitung, Indonesia,
Gang IV No.1, Balun Ijuk, Kepulauan Bangka Belitung 33172, Indonesia,
Email: putripajarini977@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan suatu organisasi (Irmayani, 2022). Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat orang-orang berkumpul untuk bekerja sama secara rasional, sistematis, terencana, terorganisasi, dan dipimpin dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan) yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Ambarwati, 2018).

Kinerja (Performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Pusparini, 2018). Peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam organisasi. Apabila dalam suatu organisasi memiliki pegawai yang menghasikan kinerja buruk maka akan berakibat pada tujuan organisasi yang dicapai, sebaliknya apabila pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik maka tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Selindung adalah Unit Pelayanan Teknis yang berada di bawah naungan Dinas Kesehatan Kota Pangkalpinang, Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Selindung merupakan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang diselenggarakan dengan menitikberatkan pada pelayanan untuk masyarakat luas dan upaya perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan promotive dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tinggi di wilayah kerjanya, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan.

Permasalahan kinerja menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap keberhasilan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Selindung dalam program-program yang ada di Puskesmas Selindung agar mencapai hasil yang baik. Hasil pengamatan awal dilapangan menunjukkan tingkat kedisiplinan pegawai yang dilihat dari jam masuk kerja dan jam pulang kerja. Contohnya, masuk kerja jam 08:00 tetapi ada pegawai yang datang pada jam 08:30. Sedangkan jam pulang kerja 14:30, namun masih ada pegawai yang pulang kerja tidak sesuai dengan ketentuan jam pulang yaitu 14:00, ini dilihat dari absensi kehadiran apel pagi dan siang. Beberapa pegawai masih kurang memiliki kesadaran terhadap pencapaian sasaran program kerja sehingga target tidak tercapai. Selain itu sarana dan prasarana yang kurang memadai sebagian juga belum terpenuhi. Contohnya, mesin printer yang masih kurang, alat praktek yang rusak seperti alat pengukur tensimeter, alat pengecekan gula darah, asam urat dan kolestrol yang digunakan untuk kegiatan pelayanan posyandu, tidak tersediannya alat penimbang badan 100 Kg ke atas, juga terbatasnya mesin oksigen untuk keadaan darurat. Dalam upaya terlaksananya fungsi dari Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Selindung maka diperlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal.

Prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pekerjaan, seperti ruang kerja, ruang tunggu dan sebagainya (Moeinir, 2016). Sarana prasarana merupakan alat yang secara langsung dan tidak langsung dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Suheilayanti, 2020). Keterbatasan sarana prasarana diduga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Selindung yang berjumlah 46 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Selindung yang berjumlah 46 orang pegawai. Model analisis yang digunakan adalah uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas), uji regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji T, uji F dan Uji R²).

3. HASIL DAN DISKUSI

Analisi Deskriptif

Tabel 1 Hasil rekapitulasi deskriptif variable

Variabel	Rata-Rata	Kategori
Disiplin Kerja	3,70	Baik
Sarana Prasarana	3,46	Baik
Kinerja	3,96	Baik

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa hasil analisis statistic deskriptif variable disiplin kerja, sarana prasarana dan kinerja masuk dalam kategori baik, yang berada pada interval 3,14-4,20. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, sarana prasarana dan kinerja pada pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Selindung masuk dalam kategori baik.

Uji validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,556	0,290	Valid
	X1.2	0,958	0,290	Valid
	X1.3	0,947	0,290	Valid
	X1.4	0,592	0,290	Valid
	X1.5	0,933	0,290	Valid
	gX1.6	0,385	0,290	Valid
	X1.7	0,958	0,290	Valid
	X1.8	0,324	0,290	Valid
	X1.9	0,933	0,290	Valid
	X1.10	0,919	0,290	Valid
Sarana Prasarana	X2.1	0,743	0,290	Valid
	X2.2	0,755	0,290	Valid
	X2.3	0,850	0,290	Valid
	X2.4	0,713	0,290	Valid
	X2.5	0,706	0,290	Valid
	X2.6	0,859	0,290	Valid
	X2.7	0,818	0,290	Valid
	X2.8	0,748	0,290	Valid
	X2.9	0,478	0,290	Valid
Kinerja	Y.1	0,870	0,290	Valid
	Y.2	0,713	0,290	Valid
	Y.3	0,764	0,290	Valid
	Y.4	0,846	0,290	Valid
	Y.5	0,899	0,290	Valid
	Y.6	0,818	0,290	Valid
	Y.7	0,709	0,290	Valid
	Y.8	0,786	0,290	Valid
	Y.9	0,780	0,290	Valid

Nilai tabel-r yang didapatkan berdasarkan jumlah responden (N), validitasnya ditentukan dengan melakukan uji signifikan 5% atau 0,05. Pada penelitian ini terdapat 46 responden yang telah mengisi kuesioner. Berdasarkan jumlah responden tersebut, diketahui bahwa rtabel untuk uji validitas ini adalah sebesar 0,290. Maka, setiap item yang berhasil memiliki nilai rhitung > rtabel diatas dapat dikatakan valid.

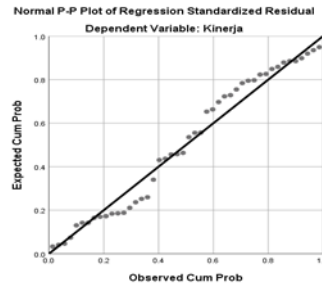
Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Nilai Cronbach'ch Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,924	Reliabel
Sarana Prasarana (X_2)	0,899	Reliabel
Kinerja (Y)	0,927	Reliabel

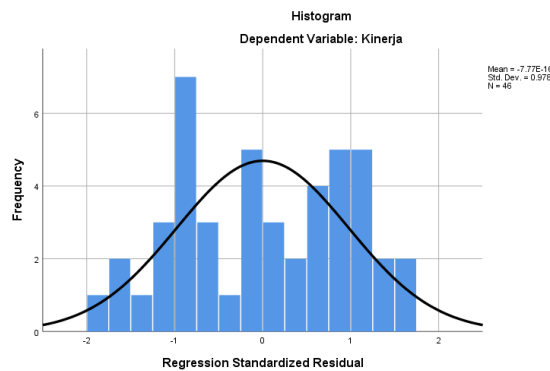
Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan kuesioner mendapatkan nilai Cronbach'ch Alpha diatas 0.6 sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 1 Grafik Histogram

Data dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti arah garis diagonal. Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas (Ghozali 2018).



Gambar 2 Grafik Histogram

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan (Santoso, 2015). Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

Tabel 4: *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters, b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.36683934
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.097
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.160c

Berdasarkan uji kolmogorov-smirnov dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig. > 0,05, yakni 0,160 > 0,05 ini mengartikan bahwa semua data terdistribusi dengan normal.

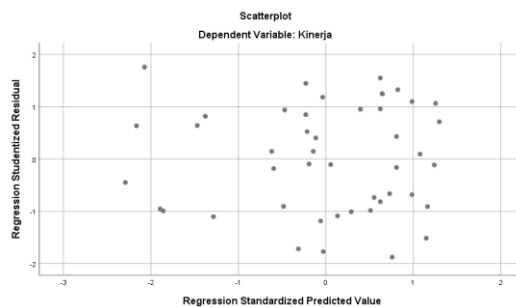
Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Toleran		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF	
1	(Constant)	11.968	3.099		3.862	.000		
	Disiplin Kerja	.180	.088	.226	2.054	.046	1.339	
	Sarana Prasarana	.571	.097	.645	5.871	.000	1.339	

Tabel di atas menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF yang diperbolehkan hanya mencapai 10 maka data di atas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Karena data di atas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. (Ghozali 2018:107).

Tabel 6 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas (Glejser)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.285	1.495		1.528	.134
	X1	.037	.042	.152	.870	.389
	X2	-.022	.047	-.081	-.463	.646

Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas menggunakan uji glesjer menunjukkan nilai sig > 0,05 diperoleh variabel hal ini menunjukkan bahwa di dalam model tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the	
				Estimate	Durbin-Watson
1	.783 ^a	.613	.595	3.44425	1.967

Berdasarkan tabel Distribusi Durbin Watson pada gambar di atas, dengan $(k' ; N)=(2 ; 46)$ didapatkan nilai $dL= 1,436$ dan $dU = 1,617$ sedangkan nilai Durbin-Watson (d) model regresi adalah sebesar $1,967$. Berarti nilai Durbin Watson (d) regresi berada di $du < d < 4-du$ yakni $1,617 < 1,967 < 4-1,617 = 1,617 < 1,967 < 2,383$. Berdasarkan pengambilan keputusan dalam uji durbin watson di atas, jika nilai d (durbin watson) lebih besar dari nilai du dan kurang dari $4-du$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11.968	3.099	
Disiplin Kerja	.180	.088	.226
Sarana Prasarana	.571	.097	.645

Dari tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \varepsilon = 11,968 + 0,180X_1 + 0,571X_2$. Konstanta (α) diketahui sebesar $11,968$ hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Sarana Prasarana (X_2) sebesar 0 maka Kinerja (Y) sebesar $11,968$. Besarnya koefisien β_1 adalah $0,180$, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Disiplin Kerja (X_1) maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar $0,180$. Besarnya koefisien β_2 adalah $0,571$, hal ini menunjukkan bahwa dengan lengkapnya Sarana Prasarana (X_2) maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar $0,571$.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9: Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.968	3.099		3.862	.000
Disiplin Kerja	.180	.088	.226	2.054	.046
Sarana Prasarana	.571	.097	.645	5.871	.000

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=46-2-1=43$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $(2,016)$ sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni $2,054 > 2,016$, yang diperoleh pada variabel Disiplin Kerja (X_1), sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y), nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang searah dengan Kinerja (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yakni Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja UPT Puskesmas Selindung. Variabel Sarana Prasarana (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=46-2-1=43$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $(2,016)$ sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni $5,871 > 2,016$, yang diperoleh pada variabel Sarana Prasarana (X_2), sehingga dapat disimpulkan bahwa Sarana Prasarana (X_2) mempunyai pengaruh

terhadap Kinerja (Y), nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Sarana Prasarana (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan Kinerja (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yakni Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja UPT Puskesmas Selindung.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10 Hasil Analisis Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	807.115	2	403.558	34.019	.000 ^b
	Residual	510.102	43	11.863		
	Total	1317.217	45			

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada uji F sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $34,019 > 3,21$, dimana pada tabel F untuk $\alpha = 0,05$ dan $df_1: 1, df_2: n-k-1 (46-2-1) = 43$, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,21. Berdasarkan nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai F hitung $> F_{Tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yakni Disiplin Kerja, dan Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja UPT Puskesmas Selindung.

Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783	.613	.595	3.44424

Berdasarkan tabel 48 diperoleh informasi bahwa R-square sebesar 0,613 atau 61,3%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1), dan Sarana Prasarana (X2) secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 61,3%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 61,6\% = 38,7\%$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Gambaran Umum Disiplin Kerja, Sarana Prasarana dan Kinerja UPT Puskesmas Selindung

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif tanggapan responden mendapatkan fakta bahwa variabel Disiplin Kerja masuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil skor rata-rata yang dihasilkan variabel disiplin kerja (X1) sebesar 3,70 berada pada rentang interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam kategori baik. Variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 3,46 berada pada rentang interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam kategori baik. Skor rata-rata yang dihasilkan variabel kinerja (Y) sebesar 3,96 berada pada rentang interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam kategori baik.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Selindung

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Selindung. Hal tersebut sesuai perhitungan kuantitatif, variabel disiplin kerja menghasilkan t hitung sebesar 2.054 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,016 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,180.

Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Selindung

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat dikatakan bahwa variabel sarana prasarana secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Selindung. Hal tersebut sesuai perhitungan kuantitatif, variabel sarana prasarana menghasilkan t hitung sebesar 5.871 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,016 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien sarana prasarana sebesar 0,571. Nilai tersebut mengindikasikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Selindung,

artinya apabila sarana prasarana meningkat/semakin baik maka kinerja pegawai juga meningkat dan sebaliknya.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Selindung

Hasil perhitungan uji f responden menunjukkan bahwa fhitung sebesar 34.019 dan ftabel 3,21 dengan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variable disiplin kerja dan sarana prasarana secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai UPT Puskesmas Selindung, sehingga disiplin kerja dan sarana prasarana yang mampu mendukung kinerja UPT Puskesmas Selindung.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang didapatkan dan diolah peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut hasil analisis deskriptif tentang gambaran umum disiplin kerja, sarana prasarana dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Selindung. Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Selindung. Disiplin kerja dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Selindung.

Referensi

- Amanda, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil.
- Ambarwati, A. (2018). Prilaku Dan Teori Organisasi. Malang: Media Nusa Creative
- Ariska, S. (2019). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung.
- Edy Sutrisno. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2, ed. 13, PT. Erlangga, Jakarta.
- Effendy, Onong. 2009. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Edisi ke 22. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Irmayani, N. D. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Edisi Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Moenir. (2016). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas.
- Pusparini, H. (2022). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Anggota Koperasi Pada Koperasi Wiyatamandala (Studi Kasus Pada Koperasi Wiyatamandala Di Praya Lombok). Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 1(2), 226-234. <http://dx.doi.org/10.26418/jppk.v2i10.3735>.
- Putra R. A, Parma I Putu Gede., (2020) Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja.
- Saputra, Rizky, (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan Kedua puluh tiga, Bandung: Alfabeta.
- Suhelayanti. (2020). Manajemen Pendidikan Aceh. Aceh: Yayasan Kita Menulis.