

## Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Rani Kurniasari<sup>1</sup>, Ikhsan Maulana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina sarana Informatika/  
e-mail: <sup>1</sup>rani.rku@bsi.ac.id, <sup>2</sup>ikhsanma2205@bsi.ac.id

Abstrak - Karyawan sebagai sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan baik. Dengan memberikan kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan karyawan akan secara sukarela bekerja dengan disiplin kerja yang baik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan di Puskesmas Kadugede Kuningan, Jawa Barat. Penulis menggunakan aplikasi SPSS (Statistik Produk dan Layanan Salurkan) untuk menghitung uji persamaan regresi, dan ANOVA dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05. Seluruh populasi sebagai sampel adalah sampling jenuh menggunakan Skala Likert. Berdasarkan perhitungan 48 responden pada distribusi kuesioner, nilai koefisien korelasi sebesar 0,482 berarti bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja pada disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat. Kepuasan kerja dan motivasi kerja berkontribusi 48,2% terhadap terjadinya disiplin kerja, dan 51,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil persamaan regresi  $Y = 10.068 + 0.526X_1 + 0.257X_2 + e$ . Jika  $X = 0$ , nilai disiplin kerja adalah 10,068 atau tanpa dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Kata kunci: Kepuasan kerja; Motivasi kerja; Disiplin kerja

**Abstract** - *Abstract - Employees as human resources in the company need to be managed properly. By providing high job satisfaction, it is expected that employees will voluntarily work with good work discipline. This research was conducted to find out job satisfaction with employee work discipline at the Kadugede Kuningan Health Center, West Java. The author uses the SPSS (Statistical Product and Service Solutions) application to calculate the regression equation test, and ANOVA with an error rate of 5% or 0.05. The entire population as a sample is saturated sampling using a Likert Scale. Based on the calculation of 48 respondents on the distribution of the questionnaire, the correlation coefficient value of 0.482 means that job satisfaction and work motivation on work discipline have a strong influence. Job satisfaction and work motivation contributed 48.2% to the occurrence of work discipline, and 51.8% was influenced by other variables outside this study. The results of the regression equation  $Y = 10.068 + 0.526X_1 + 0.257X_2 + e$ . If  $X = 0$ , the value of work discipline is 10,068 or without being influenced by job satisfaction and work motivation.*

**Keywords:** *Job satisfaction; Work motivation; Work discipline*

### PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja. Kepuasan kerja dapat memberikan hal hal yang positif akibat penghargaan yang diberikan kepada seseorang akibat dari hasil pekerjaannya.

Menurut (Syaifuddin, 2018:57) motivasi menjadikan seseorang berusaha meningkatkan hasil kerja yang ingin dicapai. Timbulnya motivasi karena adanya kebutuhan. Kebutuhan yang mendorong timbulnya motivasi adalah kebutuhan psikologis untuk memenuhi kepuasan fisik seperti makan, minum, oksigen dan sebagainya serta kebutuhan sosial psikologis untuk memenuhi kepuasan sosial seperti penghargaan, pujian, rasa aman dan sebagainya.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperoleh nya.

Menurut Robbins dalam (Wibowo, 2016:415) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Sedangkan menurut Kotler dan Keller dalam (Busro, 2018:102) Kepuasan kerja merupakan sikap positif

seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan. Semakin tinggi tingkat kualitas hasil kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang.

Menurut (Hamali, 2018:203) Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan suatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung pada cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil dari keluarannya.

Hasibuan dalam (Lumentut & Dotulong, 2015:76) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Menurut (Afianto & Utami, 2017:60) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Menurut Gilmer dalam (Sutrisno, 2017:77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju  
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan Kerja  
Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji  
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen  
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan

Sekaligus atasannya, Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan  
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja  
Termasuk di sini kondisi tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan  
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi  
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan yang menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas  
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Dalam membangun kepuasan kerja, seorang pimpinan harus mengetahui beberapa model kepuasan kerja. Jika ingin meningkatkan kepuasan para karyawannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya. Pegawai/karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam melakukan aktifitas pekerjaannya.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Wibowo, 2016:417-418) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Need Fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)  
Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies* (Perbedaan)  
Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari pada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.
3. *Value Attainment* (Pencapaian Nilai)

Gagasan *Value Attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (Keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional/Genetic Components* (Komponen Genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Ada beberapa ahli mengemukakan mengenai motivasi kerja. Moon dalam (Busro, 2018:50) mengemukakan bahwa motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja pegawai dimana faktor – faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji dan promosi).

Menurut Abraham Maslow dalam (Fahmi, 2016) manusia memiliki 5 tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkat yang dibawahnya dan seterusnya tingkatan itu adalah :

1. *Physiological Needs*

Yaitu kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan. Contohnya kebutuhan makan, minum, perumahan, dan istirahat untuk menjaga kesehatan dan bebas dari rumah sakit.

2. *Safety and Security*

Safety and security yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari Tuhan keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan bebas dari ancaman (aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam).

3. *Social Needs*

Social Needs yaitu kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. *Esteem Need*

Yaitu kebutuhan untuk dihormati dan di hargai oleh orang lain. Jadi, kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan akan diri dan rasa hormat dari orang lain

5. *Self Actualization Needs*

Yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri maksimal menggunakan kemampuan, dan potensi. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan, kritik terhadap sesuatu.

Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu maupun oleh organisasi. Manusia selamanya terkadang ingin hidup bebas, sehiris mungkin melepaskan diri dari segala ikatan dan pembatasan kegiatan dan perilakunya.

Menurut Hasibuan dalam (Irawan, 2017:100), Menyatakan bahwa, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut (Sutrisno, 2017:88) Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

(Hamali, 2018:214) Mengatakan disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Handoko dalam (Afianto & Utami, 2017:59) Menyatakan dimensi yang digunakan untuk menilai disiplin kerja yaitu kehadiran, ketaatan, ketepatan waktu dan perilaku.

Menurut Singodimedjo dalam (Syahyuni, 2018:157) mengatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit

dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Menurut Siagian dalam (Sutrisno, 2017:86) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

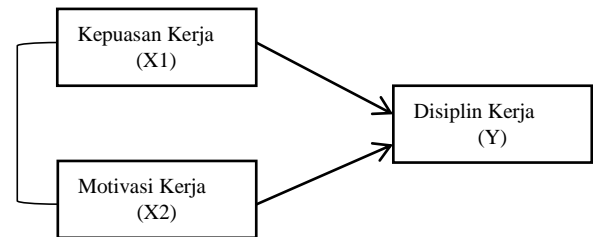
Disiplin merupakan suatu kewajiban yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Baik dari disiplin waktu, absensi kehadiran maupun SOP yang ada di perusahaan. Ketika seorang karyawan telah menerapkan disiplin dalam bekerja dengan menjalankan tugas-tugasnya secara ikhlas maka seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka atasan perusahaan perlu melakukan riset disiplin kerja terhadap karyawan. Adapun komponen-komponen dalam menentukan riset disiplin kerja sebagai berikut:

Menurut Veithzal Rivai dalam (Sinambela, 2018:355) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen:

1. Kehadiran  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja  
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi  
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis  
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

## Kerangka Pemikiran

Hal yang menarik untuk diteliti dan dikaji berikut ini adalah mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Puskesmas Kadugede Kuningan. Penelitian ini dapat memaksimalkan keberadaan puskesmas kadugede di tengah-tengah masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, maka langkah awal dalam penelitian adalah membuat model penelitian melalui kerangka pemikiran, seperti pada gambar 1



Gambar.1 Model Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian yaitu: (1) H1= diduga kepuasan kerja karyawan Puskesmas Kadugede Kuningan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan; (2) H2= diduga motivasi kerja karyawan Puskesmas Kadugede Kuningan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu: (1) kuesioner, (2) wawancara (Interview), dan (3) observasi. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari sampai dengan April 2019. Hasil Kuisisioner ini diolah menggunakan SPSS (*Statistical Product and service Solution*). Untuk mengetahui analisis dari kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan maka penulis menggunakan persamaan regresi dan anova. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik *sample jenuh* atau pengambilan sampel seluruh anggota populasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Puskesmas Kadugede Kuningan yang berjumlah 48 orang. Penelitian dihitung dengan tingkat kesalahan 0.05.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Puskesmas Kadugede merupakan pusat kesehatan masyarakat yang disediakan oleh pemerintah. Puskesmas Kadugede didirikan oleh Kepala Desa pada tahun 1980 yang beralamat di Jalan Baru Lingkar Bayuning Kadugede, Kuningan. Pada tahun 2017 mempunyai jumlah penduduk sebanyak 26.885

orang, terdiri dari laki-laki 13.589 orang, perempuan 13.296 orang, dengan jumlah KK sebanyak 8.175 KK kepadatan penduduk di kecamatan 198.84 jiwa/km<sup>2</sup>.

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada seluruh karyawan puskesmas kadugede yang berjumlah 48 orang. Hasil penelitian menghasilkan nilai R square sebesar 0,482, yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan puskesmas dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja sebesar 48,2% sedangkan sisanya 51,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar kedua variabel tersebut. Dihasilkan pula nilai-nilai statistik yang digunakan dalam membentuk persamaan regresi seperti pada tabel 1. Berdasarkan perhitungan persamaan regresi menggunakan SPSS, sebagai berikut:

**Tabel 1. Uji Persamaan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	10.068		
	kepuasan	.526	.141	.517	3.735	.001
	motivasi	.257	.140	.255	1.838	.073

a. Dependent Variable: disiplin

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan data diatas maka persamaan regresi untuk penelitian ini yaitu :  $Y = 10.068 + 0,526X_1 + 0,257X_2 + e$ . Hal ini menunjukkan setiap peningkatan satu unit kepuasan kerja maka disiplin kerja akan meningkatkan sebesar 0,526 dan setiap peningkatan satu unit motivasi kerja maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,257. Tahap selanjutnya yaitu melakukan uji hipotesis.

**Tabel.2 Anova**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.514	2	96.257	22.900	.000 <sup>a</sup>
	Residual	189.153	45	4.203		
	Total	381.667	47			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepuasan

b. Dependent Variable: disiplin

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui

apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Uji ini dapat dilihat pada nilai F test sebesar 22,900 (pada Tabel.2) dan signifikan pada 0.000 yang berarti variabel independen kepuasan dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi variabel disiplin kerja karyawan.

Hasil uji ini menjawab hipotesis penelitian bahwa H<sub>A</sub> diterima, dimana  $F_{hit} > F_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$  atau dengan kata lain keseluruhan kepuasan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan bekerja dan motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan disiplin dalam bekerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mengambil kesimpulan tentang Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Puskesmas Kadugede Kuningan Jawa Barat. Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Puskesmas Kadugede Kuningan yang memiliki kepuasan dan motivasi bekerja yang baik akan meningkatkan disiplin dalam bekerja. Karena mereka akan dengan sendirinya menjadi karyawan yang disiplin dalam bekerja pada saat kepuasan bekerja sudah dicapai dan sudah memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik.

Ini juga dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik bahwa 48,2% disiplin kerja yang ditimbulkan pada pekerjaan karyawan Puskesmas Kadugede dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja. Dengan naiknya kepuasan dan motivasi bekerja para karyawan puskesmas, maka diharapkan disiplin kerja karyawan tetap terjaga.

## REFERENSI

- Afianto, I. D., & Utami, H. nayati. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang ), 50(6), 58–67.
- Busro, M. (2018). Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PRENADAMEDIA.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jagakarta: PT Buku Seru.
- Irawan, R. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada PT. Relasi Abadi Jakarta, II(1), 1–7.
- Lumentut, D. . M., & Dotulong, O. . L. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi, 3(1), 74–85.
- Sinambela, L. poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: KENCANA.
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta, 2(2), 155–162.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok, XVII(2), 132–138.