

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA,  
PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI PUSKESMAS PAGUYANGAN  
PADA ERA PANDEMI COVID-19**

**Ayu Rimawati**

Universitas Peradaban

Jl. Raya Pagojengan Km.3 Paguyangan Kec. Paguyangan Kab. Brebes

*rimawati.ayu@gmail.com*

**Mukhroji**

Universitas Peradaban

Jl. Raya Pagojengan Km.3 Paguyangan Kec. Paguyangan Kab. Brebes

*mukhroji@gmail.com*

**Abstrak:**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Paguyangan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 91 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi diperoleh  $t$  hitung  $3,053 > t$  tabel  $1,662$ , variabel lingkungan kerja diperoleh  $t$  hitung  $2,211 > t$  tabel  $1,662$  dan variabel disiplin kerja diperoleh  $t$  hitung  $5,626 > t$  tabel  $1,662$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Paguyangan. Sedangkan variabel pelatihan diperoleh  $t$  hitung  $0,194 < t$  tabel  $1,662$ , maka dapat

disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Paguyangan.

**Kata kunci:**

Motivasi, lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja, kinerja pegawai

**Abstract:**

This study aims to determine and analyze the effect of motivation, work environment, training and work discipline on the performance of Paguyangan Health Center employees. The research method used is a quantitative method. Research data was collected by distributing questionnaires to 91 respondents. The sampling technique in the study used the Saturated Sampling technique. Analysis of the data used is Multiple Linear Regression Analysis with the help of SPSS. The results showed that the motivation variable obtained t count 3,053 > t table 1,662, the work environment variable obtained t count 2,211 > t table 1,662 and the work discipline variable obtained t count 5,626 > t table 1,662, so it can be concluded that motivation, work environment and work discipline have an effect positive on the performance of Paguyangan Health Center employees. While the training variable obtained t count 0,194 < t table 1,662, it can be concluded that training does not have a positive effect on the performance of Paguyangan Health Center employees.

**Keywords:**

Motivation, Work Environment, Training, Work Discipline and Performance Employee.

**PENDAHULUAN**

Masyarakat Indonesia belakangan ini dihebohkan dengan kedatangan wabah virus baru yang cara penyebarannya sangat cepat yaitu melalui *droplet* dan kontak langsung, virus ini dinamakan COVID-19 (*Corona Virus Disease 19*). Virus tersebut merupakan suatu virus yang dapat menyebabkan gangguan pada sistem pernafasan dengan gejala seperti demam tinggi, sesak nafas, batuk kering dan kehilangan indra pencium dan perasa. WHO memutuskan kasus COVID-19 sebagai bencana nasional atau pandemi pada 11 Maret 2020. Sejak COVID-19 ditetapkan sebagai peristiwa pandemi, puskesmas menjadi garda terdepan dalam upaya pemutusan rantai penyebaran COVID-19.

Keberhasilan puskesmas dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya amat dipengaruhi oleh pengaturan dan pengelolaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang menggerakkan jalannya suatu organisasi. Agar sumber daya manusia pada sebuah organisasi dikatakan baik, maka diperlukan penilaian kinerja terhadap pegawai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang diperoleh individu ataupun kelompok pada sebuah organisasi sesuai dengan jobdesknya, dimana hasil tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara hukum dan tidak melanggar norma dan etika (Simamora,2002). Upaya peningkatan kinerja pegawai diantaranya adalah dengan memberikan motivasi kerja, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, mengadakan pelatihan dan menerapkan disiplin kerja yang baik.

Puskesmas Paguyangan merupakan pusat kesehatan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berada di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. Puskesmas Paguyangan mempunyai tujuan untuk melayani kesehatan masyarakat berupa pengobatan umum, rawat jalan dan rawat inap. Bagi masyarakat yang kurang mampu, puskesmas paguyangan juga melayani pengobatan menggunakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sebagai alat pembayarannya. Munculnya pandemi Covid-19 memiliki dampak yang begitu terasa bagi pegawai Puskesmas Paguyangan, segala aktivitas sangat berubah drastis dari biasanya dikarenakan segala kegiatan pada saat ini dilakukan secara terbatas. Berkenaan dengan hal ini terdapat pandangan bahwa mobilitas pegawai di Puskesmas Paguyangan menurun dikarenakan berbagai faktor salah satunya motivasi pegawai. Kecemasan pegawai akan terpapar Covid-19 membuat pegawai merasa takut bekerja dikantor dan takut berada dalam keramaian.

Kinerja pegawai selama pandemi Covid-19 di Puskesmas Paguyangan juga mempengaruhi lingkungan kerja pegawai, dimana Puskesmas Paguyangan harus menerapkan sistem *sosial distancing* dan mematuhi protokol kesehatan. Terdapat beberapa perubahan lingkungan kerja di Puskesmas Paguyangan sebelum dan masa Pandemi Covid-19 diantaranya sebelum pandemi tidak ada pembatas dan aturan jarak antar rekan kerja di tempat kerja, namun ketika pandemi terdapat aturan jarak dan pembatas dengan rekan kerja di tempat kerja. Sebelum pandemi tidak ada aturan menggunakan masker saat bekerja, namun ketika pandemi diharuskan memakai masker saat bekerja. Kemudian sebelumnya tidak ada pengecekan suhu badan, disinfektan, antiseptik dan cuci tangan namun saat pandemi ada pengecekan suhu badan, disinfektan, antiseptik dan cuci tangan.

Puskesmas Paguyangan telah memberikan pelatihan yang baik sesuai dengan bidangnya masing-masing, akan tetapi berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti beberapa pegawai mengatakan bahwa pemberian pelatihan yang diberikan Puskesmas Paguyangan tidak merata dan metode pelatihan dilakukan secara daring sehingga materi tidak tersampaikan dengan baik dan pegawai mengalami kendala diantaranya sinyal kurang stabil sehingga mengakibatkan pegawai kurang semangat dalam mengikuti pelatihan dan membuat kinerja pegawai menurun. Masalah berikutnya yang terjadi di Puskesmas Paguyangan adalah belum adanya hukuman atau sanksi yang telah ditetapkan bagi pegawai yang melanggar peraturan kerja. Kemudian biasanya ada apel pagi setiap minggunya tetapi karena adanya pandemi apel untuk sementara ditiadakan, hal ini mengakibatkan evaluasi dan koordinasi antar pegawai dengan atasan dan antar sesama pegawai menjadi terhambat.

Berdasarkan fenomena dan konsep diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Paguyangan Pada Era Pandemi COVID-19”.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Puskesmas Paguyangan.
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Puskesmas Paguyangan.
3. Apakah Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Puskesmas Paguyangan.
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Puskesmas Paguyangan.

### **Tujuan Penulisan**

1. Menganalisis pengaruh hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Paguyangan.
2. Menganalisis pengaruh hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Paguyangan.
3. Menganalisis pengaruh hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Paguyangan.
4. Menganalisis pengaruh hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Paguyangan.

## **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan gambaran tentang manajemen sumber daya di era pandemi covid-19. Secara praktis, penelitian ini bisa digunakan sebagai rujukan atau referensi kebijakan bagi instansi terkait.

## **LANDASAN TEORI**

Kinerja merupakan istilah yang asalnya diperoleh dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yakni prestasi sebenarnya yang diperoleh seseorang dalam bekerja. Anwar Prabu Mangkunegara (2014) mengatakan kinerja pegawai ialah hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai dilihat dari segi kualitas maupun kuantitasnya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Motivasi asalnya dari istilah kata motif (*motive*), yang bermakna dorongan. Maka dari itu motivasi berarti keadaan yang merupakan penyebab seseorang secara sadar melakukan suatu aktivitas tertentu. Anwar Prabu Mangkunegara (2014) mengemukakan motivasi kerja sebagai kondisi atau energi yang bisa mendorong dan menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

lingkungan kerja sebagai seluruh peralatan maupun bahan yang dihadapi pegawai dilingkungan sekitarnya yang mana merupakan tempat individu melangsungkan kerjanya, metode kerjanya, serta pengaturan strategi kerjanya baik secara individu atau kelompok. Sedarmayanti (2009).

Menurut Nitisemito dalam Abner Naa (2017) lingkungan kerja terdiri atas beberapa indikator, yaitu: Suasana Kerja, Fasilitas Kerja, Hubungan Rekan Kerja. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012), pelatihan merupakan upaya meningkatkan pemahaman maupun kecakapan terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Mangkunegara (2014) menyebutkan beberapa indikator pelatihan kerja Instruktur, Peserta, Materi, Metode dan Tujuan.

Malayu S.P Hasibuan (2012) disiplin adalah kesanggupan seseorang dalam mematuhi seluruh kebijakan dan norma-norma sosial yang ditetapkan di perusahaan. Menurut Hasibuan (2012), indikator disiplin kerja antara lain: Hadir dan pulang tepat waktu, Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, Mentaati peraturan kerja, Menjalankan prosedur kerja, Menggunakan peralatan kantor dengan baik

## METODE PENELITIAN

Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data disajikan dengan bentuk angka-angka. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* digunakan apabila keseluruhan anggota populasinya dijadikan sampel.

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN ANALISIS

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	T hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	0,169	0,154	0,878	
Motivasi	0,153	3,053	0,003	Berpengaruh positif
Lingkungan Kerja	0,239	2,211	0,030	Berpengaruh positif
Pelatihan	0,012	0,194	0,847	Tidak berpengaruh positif
Disiplin Kerja	0,413	5,626	0,000	Berpengaruh positif

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1. apabila dituliskan dalam model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,169 + 0,153X_1 + 0,239X_2 + 0,012X_3 + 0,413X_4 + e$$

### Uji Hipotesis

#### a) Uji T

Hasil perhitungan uji T dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji T

Model	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
(Constant)	0,154	1,66256	0,878	
Motivasi	3,053	1,66256	0,003	Berpengaruh positif
Lingkungan Kerja	2,211	1,66256	0,030	Berpengaruh positif

Pelatihan	0,194	1,66256	0,847	Tidak berpengaruh positif
Disiplin Kerja	5,626	1,66256	0,000	Berpengaruh positif

1) Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil statistik uji t variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai t hitung = 3,053 > t tabel = 1,66277 dan taraf signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai **diterima**.

2) Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil statistik uji t variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung = 2,211 > t tabel = 1,66277 dan taraf signifikansi sebesar 0,030 < 0,05 ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai **diterima**.

3) Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil statistik uji t variabel Pelatihan (X3) diperoleh nilai t hitung = 0,194 < t tabel = 1,66277 dan taraf signifikansi sebesar 0,847 > 0,05 ini berarti hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai **ditolak**.

4) Hipotesis Keempat

Berdasarkan hasil statistik uji t variabel Disiplin Kerja (X4) diperoleh nilai t hitung = 5,626 > t tabel = 1,66277 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 ini berarti hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai **diterima**.

b) Uji F

Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	F hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi,Lingkungan Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja	61,745	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa F hitung = 61,745 > F tabel = 2,48 dan nilai Sig. Sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa

model persamaan regresi yang digunakan masuk dalam kriteria fit atau cocok.

c) Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjust R Square
1	0,861	0,742	0,730

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4. Dapat dilihat bahwa hasil nilai R square (koefisien determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0,742 yang berarti 74,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan disiplin kerja, sedangkan 25,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Paguyangan Pada Era Pandemi COVID-19

Berdasarkan hasil uji statistik serta analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Paguyangan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi maka akan memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai terlebih pada kondisi pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini. Mengingat pentingnya motivasi kerja bagi pegawai untuk mencapai visi & misi organisasi, Puskesmas Paguyangan akan tetap menjaga tingkat motivasi kerja pegawai agar selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam situasi apapun. Motivasi yang dilakukan Puskesmas Paguyangan pada kondisi pandemi adalah dengan memberikan kebutuhan fisiologis pegawai, diantaranya menciptakan rasa aman dengan memastikan pegawai dan masyarakat yang berkepentingan hadir di Puskesmas Paguyangan dalam kondisi sehat serta memakai alat pelindung diri berupa masker atau pelindung wajah. Melalui hal ini maka pegawai yang bekerja akan merasa aman tidak cemas ataupun takut akan keselamatan dan kesehatan mereka.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Paguyangan Pada Era Pandemi COVID-19**

Berdasarkan hasil uji statistik serta analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Paguyangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang ada di Puskesmas Paguyangan maka kinerja pegawai semakin meningkat. Pada kondisi pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini lingkungan pekerjaan yang aman, nyaman serta menyenangkan sangat dibutuhkan agar pegawai bisa lebih maksimal dalam bekerja. Kondisi yang telah disiapkan Puskesmas Paguyangan diantaranya adalah menyediakan fasilitas terkait protokol kesehatan dalam rangka pencegahan penularan Covid-19 seperti menyiapkan beberapa tempat untuk mencuci tangan, menyiapkan *hand sanitizer*, bilik penyemprotan disinfektan, pengecekan suhu serta mengatur jarak tempat duduk antar pegawai dan masyarakat yang berkepentingan di Puskesmas Paguyangan. Melalui hal ini pegawai dapat merasa nyaman berada dalam lingkungan pekerjaan meskipun dalam kondisi pandemi.

## **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Paguyangan Pada Era Pandemi COVID-19**

Berdasarkan hasil uji statistik analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Paguyangan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pelatihan yang dilakukan tidak sesuai maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian dilihat berdasarkan jawaban kuesioner terbuka, dapat dinyatakan bahwa pelatihan yang dilaksanakan di Puskesmas Paguyangan tidak diwajibkan untuk seluruh pegawai, pegawai yang tidak mengikuti pelatihan tetap bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan tupoksinya berdasarkan pengalaman kerja mereka dan metode pelatihan yang digunakan pada saat pandemi melalui daring sehingga materi tidak tersampaikan dengan baik. Hal ini membuat pelatihan tidak berdampak atau berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Paguyangan.

## **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Paguyangan Pada Era Pandemi COVID-19**

Berdasarkan hasil uji statistik analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai Puskesmas Paguyangan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Mengingat begitu pentingnya peranan disiplin kerja bagi para pegawai, diharapkan para pegawai harus selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja terlebih pada kondisi pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini. Pegawai Puskesmas Paguyangan sudah menjalankan aturan kerja sesuai dengan prosedur kedisiplinan yang ada meskipun belum adanya sanksi tegas yang diterapkan oleh Puskesmas Paguyangan bagi pegawai yang melanggar peraturan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di Puskesmas Paguyangan bukan hanya masalah dominasi peraturan dan hukuman yang diterapkan, melainkan disiplin kerja akan terbentuk sendiri ketika pegawai dan manajemen perusahaan memiliki rasa percaya satu sama lain.

Pada kondisi pandemi saat ini apel untuk sementara ditiadakan karena Puskesmas Paguyangan harus mematuhi aturan *sosial distancing* yaitu mengurangi segala kegiatan yang berkerumun, akan tetapi pegawai Puskesmas Paguyangan tetap bisa mempertahankan kedisiplinannya dengan cara melakukan evaluasi dan koordinasi melalui media daring.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Paguyangan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Paguyangan.
3. Pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Paguyangan.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Paguyangan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut, Pemberian motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja harus dipertahankan di Puskesmas Paguyangan karena hal ini mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diharapkan Puskesmas Paguyangan memberikan pelatihan terhadap seluruh pegawai secara rutin karena salah satu hal yang mempengaruhi kemampuan pegawai dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama

adalah melalui pelatihan, dengan melakukan pelatihan diharapkan perusahaan dapat menciptakan dan mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Charren Fransisca. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Umkm Provinsi. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 5(1).
- Danang Sunyoto. (2012). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Dapu, V. A. W. (2015). *The influence of work discipline, leadership, and motivation on employee performance at pt. trakindo utama manado* - Neliti PDF <https://media.neliti.com/publications>. *Jurnal EMBA*, 3(3), 352–361.
- Fauzi, I. K. A. (2009). *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Alfabeta.
- Fiansi, & Sariffudin. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Tolitoli. *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(2), 2. <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.26>
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. UNDIP.
- Gilang Herdani, Sri Suwarsi, & Dedy Ansari Harahap. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Prosiding Manajemen SPeSLA*, 7(1), 1–5.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset.
- Hafidah, K. S., & Gustini, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Dalam Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Health Sains*, 2(8), 2723–4339.
- Halawi, A., & Haydar, N. (2018). *Effects of Training on Employee Performance*. *Business Economics and Tourism*, 5(June), 59.
- Imam Ghozali. (2009). *Ekonometrika*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iqbal, M., & Amirulmukminin. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Kecamatan Ambalawi. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima*, 2(1),

11–18.

- Jackson, R. L. M. & J. H. (2006). *Human Resource Management: Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Kementrian Kesehatan RI. (2020). *Pusat Kesehatan Masyarakat 2019*. Kemenkes RI.
- M. Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Moheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Nofinawati, Tanjung, A. I., & Siregar, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru. *LAIN PADANGSIDIMPUAN*.
- Rosdyanti, T., & Suwanto. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur. *Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Setiadi, S., Ruswandi, W., & Resmanasari, D. (2021). Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Setukpa Lemdiklat Polri Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomak*, 7(1), 1–10.
- Simamora, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara. *Journal Administrasi Bisnis*, 3(4), 904.