

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN PUSKESMAS
KECAMATAN DAWUAN KABUPATEN MAJALENGKA**

Daimah

Universitas Paramadina Jakarta, Indonesia

Email: marwadaimah@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 23 Februari 2019 Diterima dalam bentuk revisi 12 Maret 2019 Diajukan 15 Juni 2019</p> <hr/> <p>Kata kunci: disiplin kerja; motivasi kerja; kinerja pegawai</p>	<p>Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh faktor disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di lingkungan Puskesmas Balida Kecamatan Dawuan Kabupaten Majalengka. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelatif, yaitu mencari seberapa besar pengaruh disiplin keraj dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balida Kecamatan Dawuan Kabupaten Majalengka, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama (simultan). Penelitian ini berbentuk survei dengan karakteristik antara lain dapat mengumpulkan data dalam jumlah yang relatif besar, dapat mengumpulkan informasi beberapa variabel kontruks, dan mengumpulkan informasi dengan tujuan pemecahan masalah dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran/distribusi data, baik berupa ukuran gejala sentral, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Harga-harga yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif, yaitu; harga rata-rata, simpangan baku, modus, median, distribusi frekuensi serta grafik histogram.</p> <p>Abstract <i>The objectives to be achieved in this study are to examine and analyze the influence of the work discipline factor partially on the performance of employees in the Balida Health Center, Dawuan District, Majalengka Regency. The research method used is descriptive correlative, which is looking for how much influence work discipline and work motivation have on the performance of the employees of the Balida Health Center, Dawuan District, Majalengka Regency, both individually and simultaneously (simultaneously). This research is in the form of a survey with characteristics such as being able to collect relatively large amounts of data, being able to collect information on several construct variables, and collecting information with</i></p>

Keywords:

work discipline; work motivation; employee performance

the aim of solving problems and testing hypotheses. The results of the study are intended to provide a general description of the distribution/distribution of data, either in the form of central symptom size, location size or frequency distribution. Prices that will be presented after being processed from raw data using descriptive statistical methods, namely; average price, standard deviation, mode, median, frequency distribution and histogram graph.

Corresponden author: Daimah

Email: marwadaimah@gmail.com

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi



Pendahuluan

Pembangunan kesehatan merupakan bagian integral dan terpenting dari pembangunan nasional. Tujuan diselenggarakannya pembangunan kesehatan adalah meningkatnya kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Untuk mencapai tujuan pemabangunan kesehatan tersebut telah diselenggarakan berbagai upaya kesehatan secara menyeluruh, berjenjang dan terpadu dengan menempatkan puskesmas sebagai penanggung jawab penyelenggara sebagai upaya kesehatan tingkat pertama.

Pada saat ini hampir seluruh pelosok tanah air telah didirikan puskesmas. Dimana untuk lebih menjangkau seluruh wilayah kerjanya, puskesmas telah diperkuat dengan adanya puskesmas pembantu dan puskesmas keliling. Di samping itu untuk daerah yang jauh dari sarana pelayanan rujukan, puskesmas telah dilengkapi dengan fasilitas rawat inap (Suharmiati et al., 2012).

Puskesmas harus selalu berupaya memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit serta memulihkan kesehatan baik kesehatan perorangan, keluarga dan masyarakat yang berkunjung dan bertempat tinggal di wilayah kerjanya tanpa diskriminasi dan dengan menerapkan kemajuan teknologi kesehatan yang sesuai (Rismayanti et al., 2018).

Mengingat pentingnya peran puskesmas, maka puskesmas dituntut untuk bekerja secara optimal sesuai dengan tugas-tugas yang telah ditentukan. Dalam melaksanakan perannya puskesmas harus bekerja dengan optimal dan penuh tanggungjawab. Salah satu bentuk pertanggungjawaban penyelenggaraan pelayanan kesehatan adalah berupaya penyajian data dalam berbagai bentuk dan macam-macam (Arisandy, 2015).

Dengan kata lain kemampuan sumber daya manusia yang tersedia sangat terbatas, berakibat pada rendahnya produktivitas. Oleh karena itu diperlukan usaha meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, termasuk pegawai Puskesmas Balida Kecamatan Dawuan Kabupaten Majalengka.

Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri-sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini

serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan stress dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya (Utaminingtias et al., 2016). Pada saat inilah faktor disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi sangat berperan.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Tolo et al., 2016).

Faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik (Rahmatika, 2014).

Puskesmas Balida Kecamatan Dawuan Kabupaten Majalengka sebagai institusi publik yang merupakan penyelenggara pelayanan kesehatan dituntut mampu meningkatkan pelayanan yang optimal, sehingga masyarakat dapat merasakan kepuasan apabila membutuhkan suatu pelayanan. Agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan terhadap pasien, maka perlu disiapkan sumber daya manusia (SDM) baik medis ataupun non medis yang bekerja dengan baik dan memberi pelayanan dengan baik pula (Calundu, 2018).

Pegawai Puskesmas Balida Kecamatan Dawuan Kabupaten Majalengka sebagai institusi pelayanan masyarakat dibidang kesehatan juga merupakan faktor yang sangat penting menentukan keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Dalam melayani masyarakat dituntut kompetensi yang profesional dalam melaksanakan tugas, sehingga masyarakat mendapatkan pelayanan yang memuaskan (Rukayat, 2018). Misalnya pegawai Puskesmas Balida Kecamatan Dawuan Kabupaten Majalengka dituntut memiliki pemahaman dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya, dan diharapkan mampu melakukan komunikasi dengan masyarakat yang membutuhkan jasa Puskesmas Balida Kecamatan Dawuan Kabupaten Majalengka dengan memberi penjelasan yang diperlukan.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor disiplin kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, mendorong penulis untuk meneliti seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Puskesmas Balida Kecamatan Dawuan Kabupaten Majalengka.

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah (1) Untuk mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh faktor disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di lingkungan Puskesmas Balida Kecamatan Dawuan Kabupaten Majalengka. (2) Untuk mengkaji dan menganalisis besarnya faktor motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di lingkungan Puskesmas Balida Kecamatan Dawuan Kabupaten Majalengka. (3) Untuk mengkaji dan menganalisis besarnya faktor disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Puskesmas Balida Kecamatan Dawuan Kabupaten Majalengka.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelatif, yaitu mencari seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balida Kecamatan Dawuan Kabupaten Majalengka, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama (simultan). Penelitian ini berbentuk survei dengan karakteristik antara lain dapat mengumpulkan data dalam jumlah yang relatif besar, dapat mengumpulkan informasi beberapa variabel kontruks, dan mengumpulkan informasi dengan tujuan pemecahan masalah dan pengujian hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran/distribusi data, baik berupa ukuran gejala sentral, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Harga-harga yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif, yaitu; harga rata-rata, simpangan baku, modus, median, distribusi frekuensi serta grafik histogram (Arifin, 2019).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata ketiga hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Uraian masing-masing penerimaan ketiga hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 5,989 jauh lebih besar dari pada nilai ttabel pada taraf signifikansi alpha 0,01 yaitu 2,47 atau $5,989 > t_{0,01}(28) = 2,47$. Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi = $23,69 + 0,78X_1$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit disiplin kerja akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja pegawai sebesar 0,78 pada konstanta 23,69.

Hasil analisis korelasi sederhana antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien korelasi r_{y1} sebesar 0,749. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai cukup dan positif, artinya semakin baik disiplin kerja seorang pegawai makin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

Demikian pula sebaliknya, makin kurang baik disiplin kerja seorang pegawai, makin rendah pula kinerja pegawainya (Arda, 2017).

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan perolehan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,56. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 56 persen variasi perubahan kinerja seorang pegawai ditentukan/dijelaskan oleh disiplin kerja dengan pola pengaruh fungsional seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya, jika seluruh pegawai di Lingkungan Puskesmas Balida Kecamatan Dawuan Kabupaten Majalengka dites disiplin kerja dan kinerjanya, maka lebih kurang 56 persen variasi pasangan skor kedua variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sesuai persamaan garis regresi $= 23,69 + 0,78X_1$.

Kedua, pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 4,744 jauh lebih besar dari pada nilai ttabel pada taraf signifikansi alpha 0,01 yaitu 2,47 atau $t = 4,744 > t_{0,01}(28) = 2,47$. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $= 34,92 + 0,68X_2$.

Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit skor motivasi kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan skor kinerja pegawai sebesar 0,68 pada konstanta 34,92.

Hasil analisis korelasi sederhana antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien korelasi r_{y2} sebesar 0,668. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai cukup dan positif, artinya makin tinggi motivasi kerja seorang pegawai akan makin tinggi kinerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin rendah motivasi kerja seorang pegawai, makin rendah pula kinerja pegawainya (Mulyasari, 2019).

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,45. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 45 persen variasi perubahan kinerja seorang pegawai ditentukan/dijelaskan oleh disiplin kerjanya dengan pola pengaruh fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya jika seluruh pegawai di Lingkungan Puskesmas Balida Kecamatan Dawuan Kabupaten Majalengka diukur motivasi kerja dan kinerjanya, maka lebih kurang 45 persen variasi pasangan skor kedua variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui persamaan garis regresi $= 34,92 + 0,68X_2$.

Ketiga, pengujian hipotesis menyimpulkan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 21,23. Nilai ini jauh lebih besar dari pada nilai Fhitung pada taraf signifikansi alpha 0,01 yaitu 5,49, atau $F = 21,23 > F_{0,01}(2;27) =$

5,49. Pola pengaruh antara ketiga variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda $= 13,72 + 0,57X_1 + 0,31X_2$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit skor disiplin kerja dan motivasi kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja pegawai sebesar 0,57 atau 0,31.

Hasil analisis korelasi ganda antara disiplin kerja dan motivasi kerja diperoleh nilai koefisien korelasi ganda sebesar R_{y12} sebesar 0,782. Nilai ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai cukup dan positif. Dengan demikian berarti semakin baik disiplin kerja seorang pegawai dan makin tinggi motivasi kerjanya, makin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya semakin kurang baik disiplin kerja seorang pegawai dan makin rendah motivasi kerjanya, makin rendah pula kinerja pegawai tersebut (Kuddy, 2017).

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi sebesar 0,61. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa lebih kurang 61 persen variasi perubahan kinerja pegawai ditentukan/dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan pola pengaruh fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya jika seluruh pegawai di Lingkungan Puskesmas Balida Kecamatan Dawuan Kabupaten Majalengka diteliti disiplin kerja dan motivasi kerjanya secara bersama-sama dengan melihat kinerjanya, maka lebih kurang 61 persen variasi pasangan skor ketiga variabel akan mengikuti pola persamaan regresi $= 13,72 + 0,57X_1 + 0,31X_2$.

Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dan menolak hipotesis nol (H_0). Beberapa kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

Pertama, terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Puskesmas Balida Kecamatan Dawuan Kabupaten Majalengka. Ini berarti bahwa makin baik disiplin kerja seorang pegawai makin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin kurang baik disiplin kerja seorang pegawai, makin rendah pula kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu disiplin pegawai merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi dengan menggunakan rumus analisis uji t diperoleh nilai thitung $= 5,989$ sedangkan harga ttabel (28,01) sebesar 2,470. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, karena kriteria perhitungan adalah thitung $>$ ttabel ($5,989 > 2,470$).

Meskipun secara statistik berhasil diuji terdapat pengaruh yang positif antara kedua variabel, peneliti menyadari bahwa faktor disiplin kerja bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Masih ada faktor lain yang

mungkin berperan terhadap kinerja seperti motivasi kerja, pengawasan, aktualisasi diri, pembagian kerja, promosi jabatan, pengetahuan pegawai, keterampilan kerja, dan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kedua, terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Lingkungan Puskesmas Balida Kecamatan Dawuan Kabupaten Majalengka. Ini berarti bahwa makin baik pemberian motivasi kerja pada pegawai, akan makin tinggi kinerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin kurang baik pemberian motivasi kerja pada seorang pegawai, makin rendah pula kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan di dalam memprediksi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi dengan menggunakan rumus analisis uji t diperoleh nilai thitung = 4,744 sedangkan harga ttabel (28,01) sebesar 2,470. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, karena kriteria perhitungan adalah thitung > ttabel ($4,744 > 2,470$).

Meskipun secara statistik berhasil diuji terdapat pengaruh yang positif antara kedua variabel, peneliti menyadari bahwa faktor motivasi kerja bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Masih ada faktor lain yang mungkin berperan terhadap kinerja pegawai seperti disiplin diri, aktualisasi diri, pembagian kerja, pengawasan, promosi jabatan, pengetahuan pegawai, keterampilan kerja, dan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Ketiga, terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Puskesmas Balida Kecamatan Dawuan Kabupaten Majalengka. Dengan demikian berarti bahwa makin baik disiplin kerja seorang pegawai dan makin baik pemberian motivasinya, makin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya makin kurang baik pelaksanaan disiplin kerja seorang pegawai dan makin kurang baik motivasinya, makin rendah pula kinerja pegawai tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, merupakan dua variabel yang penting untuk diperhatikan dalam menjelaskan peningkatan kinerja seorang pegawai.

Hasil analisis uji "F" diperoleh besaran sebesar 21,23. Besaran ini dikonsultasikan dengan besaran Ftabel (0.01) diperoleh besaran sebesar 5,49, yang menunjukkan bahwa koefisien pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai sangat signifikan.

Bibliografi

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arifin, M. Z. (2019). Test Analisis Hubungan Antara Supervisi Pimpinan Dan Aktualisasi Diri Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Farmasis Pada Rumah Sakit Cibabat Cimahi Jawa Barat. *Jurnal TEDC*, 9(2), 131–135.
- Arisandy, W. (2015). *Strategi Dinas Kesehatan dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan melalui Metode CRC (Citizen Report Card) di Kota Surabaya*. Universitas Airlangga.
- Calundu, R. (2018). *Manajemen Kesehatan* (Vol. 1). SAH MEDIA.
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jumabis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2).
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190–197.
- Rahmatika, I. (2014). *pengaruh kemampuan dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan*.
- Rismayanti, R., Ilyas, G. B., & Kadir, I. (2018). Pengaruh Mutu Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Di Uptd Kesehatan Puskesmas Bojo Baru Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Rukayat, Y. (2018). Kualitas pelayanan publik bidang administrasi kependudukan di kecamatan pasirjambu. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi*, 11(2).
- Suharmiati, S., Handayani, L., & Kristiana, L. (2012). Faktor-faktor yang memengaruhi keterjangkauan pelayanan kesehatan di puskesmas daerah terpencil perbatasan di Kabupaten Sambas (Studi kasus di Puskesmas Sajingan Besar). *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 15(3), 21346.
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. H. (2016). Pengaruh keterampilan kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga (dispora) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Utamingtias, W., Ishartono, I., & Hidayat, E. N. (2016). Coping Stres Karyawan dalam Menghadapi Stres Kerja. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2).