

Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Puskesmas Rembang 2

Pria Tryana¹⁾, Muhammad Tahwin²⁾

¹ Universitas YPPI Rembang
email: priatryana7@gmail.com

² Universitas YPPI Rembang
email: tahwinm@yahoo.co.id

Abstract

This study was conducted at Puskesmas Rembang 2. The purpose of this study is to demonstrate the relationship between the variables of competence, motivation, and work environment with the performance of the employees at Puskesmas Rembang 2. To collect data, a questionnaire method was used. This study involved all the staff of Puskesmas Rembang 2, totaling 65 people. Saturation sampling was used in the sampling method. Subject data is the type of data used, while the source of the data is primary data—data obtained directly from the research object, namely the completion of questionnaires given to respondents. Reliability and validity tests are used to evaluate the data. On the other hand, data analysis was conducted using multiple linear regression analysis, with hypothesis testing stages using the t-test and determination test using the R2 test. The research results show that the variables of competence, motivation, and work environment significantly contribute to employee performance at Puskesmas Rembang 2. The determination test results indicate that these variables contribute 79.5% to employee performance, while other factors, not included in this study, contribute 20.5%

Keywords: *competence, employee performance, motivation, work environment.*

A. Latar Belakang Teoritis

Pelayanan kesehatan di Puskesmas mempunyai fitur serta struktur yang kuat. Berbagai macam tenaga medis dan alat keilmuannya berhubungan satu sama lain. Kinerja yang baik dari Puskesmas berkorelasi langsung dengan keselamatan pasien. Prosedur yang ketat, kepatuhan terhadap standar kesehatan dan penanganan yang cepat dapat mengurangi risiko kesalahan medis dan komplikasi. Kinerja yang optimal membantu Puskesmas beroperasi dengan lebih efisien, dengan demikian kinerja yang baik dari SDM yang dimiliki Puskesmas akan membantu tercapainya tujuan dari Puskesmas itu sendiri. Prasetya et al. (2023) berpendapat kinerja karyawan diartikan sebagai hasil pekerjaan yang diukur dengan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan ketika menjalankan tugas yang diiringi dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan biasanya dievaluasi melalui beberapa metode seperti penilaian kerja formal, umpan balik dari rekan kerja dan atasan serta pengukuran kuantitatif dan kualitatif lainnya. Evaluasi kinerja yang efektif memberikan dasar untuk pengembangan karir, promosi, dan pengambilan keputusan tentang sumber daya manusia. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dapat diberi dampak oleh banyak faktor, namun

studi yang dilakukan ini membahas faktor dari kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja yang memberi dampak dari hasil pekerjaan karyawan.

Menurut Hikmah et al. (2023) kompetensi adalah atribut utama karyawan yang menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam posisi atau kondisi tertentu. Kompetensi merujuk pada pengetahuan, keterampilan dan skill individu yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab. Pengembangan kompetensi yang berkelanjutan dan evaluasi kinerja yang teratur adalah kunci untuk memastikan bahwa karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap kesuksesan organisasi. Kompetensi yang baik dari karyawan tentu saja akan memberi dampak positif pada hasil kinerja karyawan. Motivasi kerja didefinisikan sebagai tingkat keinginan, dorongan, dan kemauan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan tertentu. Noviani (2022) mengatakan motivasi kerja adalah dorongan yang datang dari dalam dan dari luar yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan yang terkait dengan pekerjaannya. Motivasi kerja mencakup beberapa elemen yang memberi perubahan pada antusiasme, dedikasi, dan tingkat usaha yang diberikan oleh individu dalam

menjalankan tugas-tugasnya di tempat kerja. Motivasi kerja yang tinggi biasanya berhubungan dengan peningkatan produktivitas, kualitas kerja, kepuasan karyawan, dan retensi karyawan. Tingginya motivasi tentu saja akan berdampak pada meningkatnya kinerja seseorang.

Prasetya et al. (2023) menjelaskan lingkungan kerja sebagai tempat di mana berbagai kelompok bertemu dan fasilitas yang membantu melaksanakan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, fisik, dan psikologi di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik dan mental, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan tingkat absensi serta turnover karyawan.

Dari beberapa penelitian yang menggunakan variabel yang sama menemukan kompetensi memberi dampak langsung pada kinerja pegawai (Wardani et al. (2020), Widyatmojo et al. (2023), Apridani et al. (2021) dan Setyawan et al. (2021)). Namun hasil temuan dari Didi Wandu & Ahmad Maulana Hakiki (2022) kompetensi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Setyawan et al. (2021), Apridani et al. (2021), Anshar et al. (2023), Widyatmojo et al. (2023) dan Wardani et al. (2020) menunjukkan bahwa motivasi memberi dampak langsung pada kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian Usdeka et al. (2021) memperlihatkan motivasi kerja memberi dampak tidak langsung pada kinerja pegawai. Begitu juga dengan temuan dari Wardani et al. (2020), Apridani et al. (2021) dan Zuraida et al. (2020) dimana lingkungan kerja memberi dampak langsung pada kinerja pegawai. Berbeda hasil dari temuan Anshar et al. (2023) yang memperlihatkan lingkungan kerja berdampak tidak signifikan pada kinerja pegawai. Ketidakkonsistenan temuan penelitian terdahulu menjadi tujuan peneliti untuk melakukan penyelidikan lebih mendalam, guna mengkonfirmasi teori-teori sebelumnya.

Puskesmas Rembang 2 merupakan instansi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan yang dimana setiap harinya banyak

pasien dari berbagai kalangan masyarakat yang tentunya berbeda dengan tujuan yang sama yaitu memperoleh pelayanan kesehatan yang sangat memuaskan. Puskesmas Rembang 2 selalu berusaha memberikan vasilitas yang layak bagi para pasien yang sedang berobat dan penanganan sebaik mungkin dalam proses pengobatan guna meningkatkan kesehatan masyarakat.

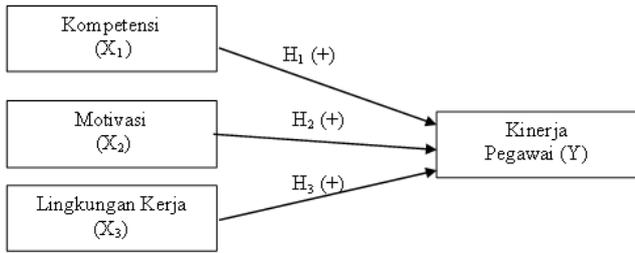
Berdasarkan hasil kinerja pegawai melalui nilai hasil Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Puskesmas Rembang 2 dari jumlah ASN sebanyak 45 (empat puluh lima) yang mempunyai kinerja tinggi sebanyak 7 pegawai (15,6%), pegawai dengan kinerja sedang sebanyak 32 pegawai (71,1%), dan pegawai yang mempunyai kinerja rendah ada 6 pegawai (13,3%). Sedangkan untuk pegawai Non ASN tidak ada SKP kinerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Puskesmas Rembang 2 harus ditingkatkan lagi. Puskesmas Rembang 2 selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik terhadap pasien meskipun bila dilihat dari keadaan sekarang masih banyak yang merasa kurang puas hal ini terlihat dari kotak saran yang berisi keluhan dari para pasien, yang dimana beberapa pasien masih mengeluhkan kurang cepatnya pelayanan yang diberikan, lamanya antrian dan pelayanan yang kurang ramah dan sebagainya. Uraian ini ditemukan rumusan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai Puskesmas Rembang 2?
2. Bagaimana hubungan motivasi dengan kinerja pegawai Puskesmas Rembang 2?
3. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Rembang 2?

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mencapai tujuan-tujuan spesifik berikut:

1. Untuk membuktikan hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai Puskesmas Rembang 2;
2. Untuk membuktikan hubungan motivasi dengan kinerja pegawai Puskesmas Rembang 2;
3. Untuk membuktikan hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Rembang 2.

Uraian yang dijelaskan memberntuk model penelitian yang mana dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis yang diajukan:

- H1: diduga kompetensi memiliki hubungan positif dengan kinerja
- H2: diduga motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja
- H3: diduga lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan Puskesmas Rembang 2 sebagai objek penelitian. Studi ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan metode survei yang menggunakan wawancara. Dua kategori variabel terlibat dalam penelitian ini: variabel kinerja berfungsi sebagai variabel dependen, dan variabel kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja berfungsi sebagai variabel independen. Sumber data primer adalah subjek penelitian, yang mencakup opini, sikap, pengalaman, atau sifat orang atau kelompok yang diteliti. Untuk mengumpulkan data, kuesioner yang terdiri dari sejumlah pernyataan digunakan untuk menilai kinerja, lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi karyawan. Untuk mengevaluasi jawaban responden, skala likert digunakan; responden yang sangat setuju menerima skor lima, sedangkan responden yang sangat tidak setuju menerima skor satu. Studi ini melibatkan 65 karyawan Puskesmas Rembang 2 dan menggunakan teknik pengambilan sampel dari seluruh populasi. Uji instrumen digunakan untuk menguji kelayakan kuesioner, dan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi bagaimana variabel bebas dan variabel terikat berinteraksi satu sama lain.

C. Hasil Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Pelaksanaan uji instrumen guna untuk menunjukkan kelayakan kuesioner yang

digunakan sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner harus dapat dipercaya dan konsisten melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memperlihatkan kemampuan alat ukur yang memiliki kepercayaan sebagai indikator variabel atau konstruk. Instrumen dianggap dapat diandalkan jika cronbach alphanya lebih dari 0.70.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	> 0,70	Keterangan
Kompetensi	0,780	> 0,70	Reliabel
Motivasi	0,836	> 0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,871	> 0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,834	> 0,70	Reliabel

Karena masing-masing mempunyai angka cronbach alpha melebihi standart yaitu 0,70, sehingga diasumsikan semua variabel dianggap dapat diandalkan, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1.

Uji Validitas

Uji validitas dilalui sebagai penentu validitas suatu kuesioner. Ini dilaksanakan dengan melihat nilai rhitung dengan rtabel untuk tingkat kebebasan atau nilai kepercayaan (df)=n-2. Nilai signifikansi rtabel adalah 5%, yang berarti 0,361. Ada 39 pernyataan dalam kuesioner yang digunakan yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
K1	0,657	> 0,361	Valid
K2	0,626	> 0,361	Valid
K3	0,517	> 0,361	Valid
K4	0,647	> 0,361	Valid
K5	0,611	> 0,361	Valid
K6	0,739	> 0,361	Valid
K7	0,753	> 0,361	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
M1	0,795	> 0,361	Valid
M2	0,464	> 0,361	Valid
M3	0,577	> 0,361	Valid
M4	0,552	> 0,361	Valid
M5	0,500	> 0,361	Valid
M6	0,665	> 0,361	Valid
M7	0,696	> 0,361	Valid
M8	0,645	> 0,361	Valid
M9	0,620	> 0,361	Valid
M10	0,617	> 0,361	Valid
M11	0,583	> 0,361	Valid

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
LK1	0,775	> 0,361	Valid
LK2	0,685	> 0,361	Valid
LK3	0,527	> 0,361	Valid
LK4	0,508	> 0,361	Valid
LK5	0,659	> 0,361	Valid
LK6	0,896	> 0,361	Valid
LK7	0,826	> 0,361	Valid
LK8	0,753	> 0,361	Valid
LK9	0,664	> 0,361	Valid

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KP1	0,549	> 0,361	Valid
KP2	0,702	> 0,361	Valid
KP3	0,591	> 0,361	Valid
KP4	0,605	> 0,361	Valid
KP5	0,538	> 0,361	Valid
KP6	0,663	> 0,361	Valid
KP7	0,690	> 0,361	Valid
KP8	0,640	> 0,361	Valid
KP9	0,566	> 0,361	Valid
KP10	0,617	> 0,361	Valid
KP11	0,572	> 0,361	Valid

Pengujian validitas memperlihatkan seluruh item pernyataan dalam survei adalah sah, sebab masing-masing memiliki angka $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Studi ini menunjukkan pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen melalui penggunaan analisis regresi linier berganda.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0,394	2,961		0,133	0,894
	K	0,254	0,113	0,177	2,245	0,028
	M	0,645	0,114	0,591	5,631	0,000
	LK	0,249	0,136	0,203	1,832	0,072

a. Dependent Variable: KP

Tabel 6 menyajikan angka koefisien beta (β) menunjukkan hubungan antar variabel sebagai berikut:

$$KP = 0,394 + 0,254 K + 0,645 M + 0,249 LK$$

Dimana:

KP : Kinerja Pegawai

K : Kompetensi

M : Motivasi

LK : Lingkungan Kerja

Persamaan yang telah disebutkan dapat dijelaskan dimana variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja diasumsikan konstan maka nilai kinerja pegawai senilai 0,394. Nilai koefisien regresi pada variabel kompetensi sebesar 0,254, maka setiap kenaikannya akan meningkatkan kinerja sebesar 0,254. Begitu juga dengan motivasi, setiap kenaikannya akan memberi nilai pada kenaikan kinerja sebesar 0,645. Lingkungan kerja memberi hasil yang sama, dimana setiap kenaikannya kinerja naik senilai 0,249.

Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan diuji dengan uji t. Untuk analisis ini, uji t sisi kanan digunakan. Keputusan penerimaan hipotesis dibuat dengan membandingkan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} . Derajat kebebasan ($df = n - (k+1)$) menurut standar kebebasan, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel, maka $df = 65 - (3+1)$ adalah 61, yang menghasilkan nilai t_{tabel} dengan signifikansi 5%.

Hasil uji hipotesis variabel kompetensi menunjukkan nilai t_{hitung} 2,245 dan nilai t_{tabel} 1,7022, yang memperlihatkan angka t_{hitung} lebih melebihi angka t_{tabel} . Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima. Pengujian hipotesis kedua variabel motivasi menunjukkan nilai t_{hitung} 5,631 dan nilai t_{tabel} 1,702, yang diasumsikan angka t_{hitung} yang ditunjukkan melebihi angka t_{tabel} . Oleh karena itu, hipotesis kedua yang diajukan diterima.

Hal yang sama terjadi pada hasil uji hipotesis variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} 1,832 dan nilai t_{tabel} 1,7022, yang menunjukkan angka t_{hitung} melebihi standart kebebasan t_{tabel} . Disimpulkan, hipotesis ketiga diterima.

Uji Determinasi

Uji determinasi dilalui untuk memperlihatkan seberapa baik variabel independen menjelaskan variabel dependen model. Berdasarkan Tabel 8, kita dapat mengetahui bahwa variabel kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja dapat membantu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 79,5%. Variabel lain yang tidak diteliti menyumbang 40,8% sisa.

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,897 ^a	0,804	0,795	1,607

a. Predictors: (Constant), LK, K, M

Pembahasan

Dampak Kompetensi pada Kinerja Pegawai

Kompetensi memengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Rembang 2 secara signifikan. Dengan kata lain, peningkatan motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Rembang 2. Keahlian yang dimiliki setiap orang untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu pada bidang tertentu sesuai dengan posisi yang sudah diberikan kepada mereka disebut kompetensi. Dengan kompensasi yang sesuai maka kinerja meningkat. Temuan ini sejalan dengan tujuan setting theory kompetensi dan kinerja, yang berarti bahwa karyawan yang memiliki kompetensi sesuai akan mengerti perilaku yang harus mereka lakukan dan apa fungsinya sendiri dalam tugas tersebut, yang pada gilirannya akan menyebabkan peningkatan kinerja mereka. Kompetensi seseorang merupakan modal dasar bagi pegawai atau yang berkaitan dengan bidang pekerjaan yang bersangkutan dalam menjalankan tugas pegawai secara profesional. Di Puskesmas Rembang 2, pegawai bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki, seperti pegawai dengan profesi bidan bekerja dengan

melayani ibu hamil dan membantu persalinan, profesi dokter melayani pasien dengan mendiagnosis dan meresepkan obat sesuai dengan gejala penyakit dan pegawai dengan bidang staff dan administrasi bekerja dibidang pelayanan administrasi. Hasil ini diperkuat dengan hasil penelitian Wardani et al. (2020), Widyatmojo et al. (2023), Apridani et al. (2021) dan Setyawan et al. (2021) menunjukkan kompetensi memberi hubungan positif signifikan pada kinerja pegawai.

Dampak Motivasi pada Kinerja Pegawai

Motivasi memberi dampak positif signifikan pada kinerja pegawai Puskesmas Rembang 2. Artinya, peningkatan motivasi mempunyai perubahan yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Rembang 2. Konsep "motivasi" mengacu pada kekuatan dalam diri seseorang yang dapat memengaruhi tindakan mereka (Syukur et al., 2023). Pada dasarnya, motivasi adalah kondisi mental yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau aktivitas dan memberikan kekuatan untuk mencapai keinginan, kebutuhan, kepuasan, atau pengurangan ketidakseimbangan. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja seseorang, begitu juga sebaliknya, motivasi yang rendah akan berdampak pada menurunnya hasil kinerja seseorang. Temuan ini sejalan dengan goal setting theory terkait motivasi kerja dengan kinerja. Seseorang akan merasa termotivasi untuk melakukan aksi atau aktivitas maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja sehingga kinerja akan tercapai. Hal ini terbukti dari hubungan yang baik antar rekan kerja dalam memberikan pelayanan kepada pasien sehingga kinerja pegawai meningkat. Hasil ini didukung hasil penelitian Hasil penelitian Setyawan et al. (2021), Apridani et al. (2021), Anshar et al. (2023), Widyatmojo et al. (2023) dan Wardani et al. (2020) motivasi memberi hubungan positif signifikan pada kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja pegawai Puskesmas Rembang 2 mempunyai hubungan positif yang signifikan pada kinerja. Dengan kata lain, meningkatkan lingkungan kerja pegawai Puskesmas Rembang 2 memiliki dampak

yang kuat pada naiknya kinerja mereka. Lingkungan kerja sangat penting bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka. Untuk meningkatkan kinerja, karyawan akan semangat untuk bekerja dalam lingkungan kerja yang baik dan nyaman (Nugroho & Tahwin, 2023). Kinerja yang tinggi berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja baik segi fisik maupun non-fisik yang dapat memenuhi harapan perawat. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, diharapkan semangat kerja perawat akan meningkat, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas perawat. Apabila ini dapat berjalan dengan baik, pencapaian tujuan perusahaan akan lancar dan mudah. Temuan ini sejalan dengan goal setting theory terkait lingkungan kerja dengan kinerja. Lingkungan kerja baik maka penetapan tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik pula, sehingga produktivitas kinerja karyawan meningkat. Hal ini terbukti dari suasana yang aman dan nyaman yang ada di lingkungan Puskesmas Rembang 2 sehingga mampu meningkatkan kinerja pelayanan pegawai. Temuan ini diperkuat dengan Wardani et al. (2020), Apridani et al. (2021) dan Zuraida et al. (2020) dimana lingkungan kerja memberi hubungan positif signifikan pada kinerja pegawai.

D. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menjawab tujuan penelitian yang mana variabel kompetensi berdampak positif pada kinerja karyawan Puskesmas Rembang 2. Variabel motivasi juga berdampak positif pada kinerja. Lingkungan kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Namun, hasil uji determinasi menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja menyumbang 79,5% variabel kinerja.

E. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan, maka tercipta rekomendasi terkait penelitian mendatang, yaitu; untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain seperti komunikasi, budaya organisasi dan lain-lain agar dapat menghasilkan gambaran yang lebih lengkap guna menyempurnakan hasil penelitian.

F. Referensi

- Anshar, N., Hamid, M., & Muin, S. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review*, 5(1), 46–57.
<https://doi.org/10.47354/mjo.v5i1>
- Apidani, Bambang Mantikei, & Achmad Syamsudin. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82–88.
<https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2664>
- Hikmah, N., Tahwin, M., & Ilhami, S. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(2), 150.
<https://doi.org/10.47686/bbm.v9i2.615>
- Noviani, L. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pundi Kencana Cilegon. *Jurnal Manajemen Retail*, 2, 40–53.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47080/jumerita.v2i1.1940>
- Nugroho, W. A., & Tahwin, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 1(3), 267–273.
<https://doi.org/10.34152/emba.v1i3.520>
- Prasetya, A. M., Liana Dewi, D. A., Tahwin, M., & Rosyidi, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Produksi Pt. Supreme Food Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 19.
<https://doi.org/10.47686/bbm.v9i01.569>
- Setyawan, T. B., Ekowati, S., Ratnawili, R., & Yulinda, A. T. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Daerah

- Argamakmur Bengkulu Utara. (*JEMS*)
Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains,
 2(2), 447–455.
<https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1778>
- Syakur, A., Tahwin, M., Dewi, D. A. L., & Sodik, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kragan Ii Kabupaten Rembang. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 2(03), 312–319.
<https://doi.org/10.34152/emba.v2i03.889>
- Usdeka, F., Widyastuti, I., & Handani, D. (2021). *JASIORA Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kabupaten Tebo*. 4(3), 54–65.
- Wandi, D., & Hakiki, A. M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. *Faletehan Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 22–29.
<https://doi.org/10.61252/fjeb.v1i1.20>
- Wardani, S. I., Kusuma, W. T., & Rikatsih, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rekam Medis di Rumah Sakit Jiwa dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti*, 9(23), 656–664.
<https://doi.org/10.47794/jkhws>
- Widyatmojo, H., Rohendi, A., Wahyudi, B., & Andikarya, O. R. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Klinik Demam Rs Primaya Karawang. *Prosiding Magister Manajemen ARS University Volume 1*, 1(1), 18.
- Zuraida, Harnida, M., & Mardah, S. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. 1, 327–328.