



HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS SLIYEG KABUPATEN INDRAMAYU 2022

Iin Wahyuni Adiyanti, Dewi Laelatul Badriah, Rossi Suparman, Mamlukah

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan

ad3iin78@gmail.com

Abstrak

Puskesmas sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), angka capaian kinerja pegawai Puskesmas di Jawa Barat sebesar 61,8% pada 2021. Angka capaian kinerja pegawai Puskesmas di Indramayu sebesar 64,2% pada 2021. Angka disiplin kerja yang diukur dari indikator persentase kehadiran di Puskesmas Sliyeg pada 2020 sebesar 72,2%, meningkat pada 2021 sebesar 75,3%, lalu meningkat kembali sebesar 80,3% pada bulan Januari - Agustus 2022. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara etos kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sliyeg Kabupaten Indramayu 2022. Jenis penelitian ini analitik deskriptif dengan desain korelasional. Populasi penelitian ini berjumlah 52 orang dengan teknik *total sampling* sebanyak 52 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan lembar kuesioner tertutup. Sumber data penelitian ini adalah data primer. Analisis data meliputi analisis univariat dan analisis bivariat (*Uji Korelasi Rank Spearman*). Terdapat hubungan antara etos kerja ($p = 0,010$) dan disiplin kerja ($p = 0,001$) dengan kinerja pegawai Puskesmas Sliyeg Kabupaten Indramayu 2022. Terdapat hubungan antara dua variabel bebas dengan kinerja pegawai Puskesmas yang meliputi etos kerja dan disiplin kerja. Diharapkan pegawai Puskesmas Sliyeg meningkatkan motivasi dan semangat dalam bekerja, guna mencapai target pelayanan kesehatan yang optimal.

Kata Kunci: Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Puskesmas

Pendahuluan

Menurut Laporan Kinerja Pusat Data dan Informasi Kesehatan Republik

Indonesia pada 2020, satu Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) tercapai sedangkan tiga Indikator Kinerja Kegiatan IKK lainnya



tidak mencapai target. Capaian indikator “jumlah kabupaten/kota yang melaporkan data kesehatan prioritas” sebesar 89,20% dari target (target 463, realisasi 413 kabupaten/kota), dan capaian indikator “jumlah provinsi dan kabupaten/kota yang menyampaikan laporan capaian SPM” sebesar 92,67% dari target (target 494, realisasi 458 kabupaten/kota). (Kemenkes RI, 2021).

Menurut Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) 2021, jumlah Puskesmas terakreditasi sampai dengan 2020 adalah sebanyak 772 Puskesmas dari jumlah Puskesmas se-Jawa Barat sebanyak 1069 Puskesmas. Angka capaian kinerja pegawai Puskesmas di Jawa Barat sebesar 58,1% pada 2020 kemudian meningkat menjadi 61,8% pada 2021. Di Kabupaten Indramayu sampai saat ini terdapat 49 Puskesmas dengan rincian 49 Puskesmas sudah terakreditasi. Angka capaian kinerja pegawai Puskesmas di Indramayu sebesar 53,6% pada 2020 kemudian meningkat menjadi 64,2% pada 2021 (LKIP, 2020).

Etos kerja yang rendah hingga saat ini masih merupakan masalah yang sering dihadapi oleh Indonesia. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh *Political & Economic Risk Consultancy* (PERC) kepada 12 negara di Asia, Indonesia merupakan

negara dengan tingkat etos kerja paling rendah. Hal ini ditunjukkan dari nilai indeks persepsi Indonesia sebesar 7,50 dari skala 0 hingga 10. Angka 0 merupakan nilai terbaik sedangkan angka 10 adalah nilai terendah. Sedangkan Jepang menempati peringkat pertama dengan perolehan sebesar 1,50 (Fornell & Larcker, 2018).

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh *World Economic Forum* (WEF) kepada 1000 orang responden. Pada 2018, disiplin kerja pegawai Indonesia menempati urutan ke-11 dengan perolehan skor sebesar 3,7 (Schwab, 2019). Berdasarkan survey yang dilakukan kembali oleh *World Economic Forum* pada 2019, posisi tersebut naik menjadi urutan ke-7 dengan peroleh skor sebesar 6,3. Angka tersebut tentu saja menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan (Schwab, 2020).

Persentase angka etos dan disiplin kerja Pegawai di Kabupaten Indramayu pada indikator kesiagaan sebesar angka 61,42%, kemangkiran sebesar angka 67,5%, semangat kerja sebesar 61,07%. motivasi 60%, beban pekerjaan sebesar 66,42%, waktu menyelesaikan tugas sebesar 67,85%, dari ke enam indikator tersebut masing-masing berada pada kelas kategori yang sama. Ini berarti bahwa angka etos dan



disiplin kerja pada Pegawai berada pada kategori cukup baik. Faktor – faktor yang menghambat efektivitas kinerja pegawai Puskesmas dapat dilihat pada indikator Sumber Daya Manusia yang belum memenuhi profesionalisme kualifikasi diklat sebesar 80,7%, ketersediaan sarana dan prasarana sebesar 79,64% dan keterbatasan anggaran sebesar 80% (Kinerja Instansi Pemerintahan Kabupaten Indramayu, 2021).

Angka disiplin kerja yang diukur dari indikator persentase kehadiran di Puskesmas Sliyeg Kabupaten Indramayu pada tahun 2020 sebesar 72,2%, kemudian meningkat pada tahun 2021 menjadi 75,3%, lalu meningkat kembali menjadi 80,3% pada bulan Januari - Agustus 2022 (Puskesmas Sliyeg Kabupaten Indramayu, 2022).

Jika etos kerja tinggi maka efektifitas dan efisiensi dalam bekerja pun akan tinggi, sekaligus akan tercermin pada kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan (Tambunan, 2012). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja pegawai. Faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Octarina, 2010). Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap kinerja pegawai dalam suatu Puskesmas, bila tingkat disiplin

kerja pegawai baik, maka tingkat kinerja pegawai juga akan baik (Hasibuan, 2014).

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, Pegawai bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di Puskesmas, Pegawai sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, Pegawai dapat bekerjasama dengan Pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh Puskesmas. Kinerja pegawai puskesmas merupakan faktor penting dalam meningkatkan derajat Kesehatan masyarakat, karena pegawai Puskesmas adalah untuk mengadakan Pelayanan Kesehatan dasar secara komprehensif, berkesinambungan dan bermutu dan mengadakan Pelayanan Kesehatan yang mengutamakan upaya promotif dan preventif serta melaksanakan Pelayanan Kesehatan yang berorientasi pada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat (Setiawan, 2014).

Salah satu layanan kesehatan yang paling mudah diakses masyarakat adalah Puskesmas. Salah satu Puskesmas yang ada di Kabupaten Indramayu adalah Puskesmas Sliyeg. Puskesmas Sliyeg adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan



pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Visi Puskesmas Sliyeg adalah tercapainya Desa di wilayah kerjanya sehat sebagai proses menuju Indonesia sehat.

Adapun indikator utama Indonesia sehat itu sendiri adalah lingkungan sehat, perilaku sehat, cakupan pelayanan kesehatan yang bermutu dan derajat kesehatan penduduk di wilayah kerjanya. Misi Puskesmas Sliyeg ada beberapa adalah menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan di wilayah kerja dan mendorong kemandirian hidup sehat bagi keluarga dan masyarakat di wilayah kerjanya. Dalam melayani kepentingan masyarakat tersebut dibutuhkan tenaga kerja/karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi (Rosmiani, 2016).

Aspek lainnya adalah kejujuran dalam bekerja yang masih kurang, dikarenakan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, duduk depan layar komputer, namun mata justru menyorot ke laman-laman media sosial. Hal ini terjadi ketika sedang tidak *mood* untuk melakukan tugasnya atau bosan dengan tekanan tinggi dari atasan, dan bergosip dengan rekan kerja sampai melupakan kewajiban untuk bekerja. Rendahnya etos kerja pegawai Puskesmas Sliyeg disebabkan dengan adanya prinsip bahwa bekerja hanya

untuk mendapatkan uang, tidak adanya kontribusi dari diri pegawai untuk kemajuan organisasi, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan (Puskesmas Sliyeg Kabupaten Indramayu, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk menganalisis hubungan antara etos kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sliyeg Kabupaten Indramayu 2022.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian analitik deskriptif. Adapun desain rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Sliyeg Kabupaten Indramayu 2022 dengan jumlah 52 orang. Sampel dalam penelitian ini bersifat sampel total (*total sampling*) yang merupakan suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Siyoto & Sodik, 2015). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 52 responden yang terdiri dari 23 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 29 orang Non PNS di Puskesmas Sliyeg Kabupaten Indramayu 2022.



Agar karakteristik sampel tidak menyimpang dengan populasinya, maka sebelum dilakukan pengambilan sampel perlu ditentukan kriteria inklusi dan eksklusi.

Adapun kriteria inklusi dan eksklusi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kriteria Inklusi

- a. Merupakan pegawai Puskesmas yang berstatus sebagai PNS maupun Non PNS dan sebagai tenaga kesehatan maupun non tenaga kesehatan di Puskesmas Sliyeg Kabupaten Indramayu 2022.

2. Kriteria Eksklusi

- a. Pegawai Puskesmas yang sedang mengambil cuti atau tidak ada di Puskesmas pada saat pelaksanaan penelitian.
- b. Pegawai Puskesmas yang sudah pensiun atau dipindah tugaskan pada saat pelaksanaan peneliti.

Hasil

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Gambaran Variabel Bebas dan Terikat di Puskesmas Sliyeg 2022

No	Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Etos Kerja		
	Baik	28	53,8
	Kurang	23	46,2
2	Disiplin		
	Baik	36	71,7
	Kurang	16	28,3
3	Kinerja Pegawai		
	Baik	39	65
	Kurang	13	25
	Jumlah	52	100

(Sumber: Penelitian 2022)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa sebagian responden yaitu 28 responden memiliki etos kerja yang baik (53,8%), sebagian besar responden yaitu 36

responden memiliki sikap disiplin yang baik (71,7%), dan sebagian besar responden yaitu 39 responden memiliki kinerja baik (65%).



Tabel 2. Hubungan Antara Disiplin Dengan Capaian Target Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Sliyeg Kabupaten Indramayu 2022

No	Variabel	Kinerja Pegawai				Total		P. Value	Correlation Coefficient
		Kurang		Baik		n	%		
		n	%	n	%				
1	Etos Kerja								
	Kurang	10	41,6	14	58,3	24	100	0,010	0,477
Baik	3	10,7	25	89	28	100			
2	Disiplin Kerja								
	Kurang	14	87,5	2	12,5	16	100	0,001	0,649
Baik	2	5,5	34	94,4	36	100			

(Sumber: Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa hasil analisis bivariat variabel etos kerja didapatkan *p value* yaitu 0,010 (*p value* < 0,05), dan variabel disiplin kerja dengan *p value* yaitu 0,001 (*p value* < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel etos kerja dan disiplin kerja dengan Capaian Target Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Sliyeg Kabupaten Indramayu 2022.

Pembahasan

A. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sliyeg Kabupaten Indramayu 2022

Berdasarkan variabel etos kerja, dari 24 responden yang memiliki etos kerja yang kurang baik, sebagian besar memiliki kinerja yang baik sebanyak 14 orang (58,3%) dan sebagian kecilnya memiliki

kinerja kurang sebanyak 10 orang (41,6%). Sedangkan dari 28 responden yang memiliki etos kerja baik, sebagian besar memiliki kinerja yang baik pula sebanyak 25 orang (89%) dan sebagian kecilnya memiliki kinerja kurang sebanyak 3 orang (11%). Hasil analisis bivariat didapatkan *p value* (0,010) artinya $p < (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sliyeg Kabupaten Indramayu 2022.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2004). Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat



membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang. Etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik (Tasmara, 2002)..

Pegawai Puskesmas Sliyeg Kabupaten Indramayu yang memiliki etos kerja tinggi dapat dilihat dari aspek kerja keras. Kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan belajar dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Adanya sikap kerja keras akan membuka pandangan dan sikap bersungguh sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Seorang pegawai di Puskesmas Sliyeg Kabupaten Indramayu yang mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, maka hal ini menunjukkan kuatnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam

bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saleha tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah (Saleha, 2020). Penelitian ini pun sejalan dengan penelitian Pradella yang diperoleh dari hasil uji analisis *spearman rank* diperoleh tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel etos kerja dengan kinerja pelayanan adalah sebesar 0,576 atau hubungan kuat. Melihat signifikansi hubungan kedua variabel. Dan nilai sig.(2-tailed) $0,000 <$ lebih kecil dari 0,05 maka artinya ada hubungan yang signifikansi antara variabel etos kerja dengan kinerja pelayanan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun (Pradella, 2017)

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Gerry yang menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara etos kerja dengan kinerja pegawai dengan hasil p value = 0,776 (Lengkong et al., 2018). Didukung pula dengan penelitian Yusnia



yang mengatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan (Hanifah, 2017).

B. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sliyeg Kabupaten Indramayu 2022

Berdasarkan variabel disiplin kerja, dari 16 responden yang memiliki disiplin kurang, sebagian besar memiliki kinerja yang kurang yaitu sebanyak 14 orang (87,5%) dan sebagian kecilnya memiliki kinerja baik sebanyak 2 orang (12,5%). Sedangkan dari 36 responden yang memiliki disiplin baik, sebagian besar memiliki kinerja yang baik pula sebanyak 34 orang (94,4%) dan sangat sedikit yang memiliki kinerja kurang yaitu sebanyak 2 orang (5,5%). Hasil analisis bivariat didapatkan p value (0,001) artinya $p < (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sliyeg Kabupaten Indramayu 2022.

Disiplin adalah kesanggupan tenaga kesehatan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar

mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Puskesmas dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Disiplin kerja adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan Puskesmas. Tanpa adanya rasa disiplin maka penyelesaian pekerjaan akan terlambat (Sinungan, 2015). Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu Puskesmas mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan Puskesmas. (Sinungan, 2015). Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan



meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin (Sinungan, 2015).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Octarina yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin ($p = 0,005$) dan pengetahuan ($p=0,043$) terhadap kinerja pegawai (Octarina, 2010). Didukung pula dengan penelitian Putri dengan hasil analisis bivariate menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan rawat dengan nilai p value ($0,000 < 0,05$) (Solagracia, 2021). Hal ini kemudian sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Dewi, bahwa disiplin kerja dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan nilai p value 0.000 (Agustini & Dewi, 2019).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Gerry yang menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dengan hasil p value = 0,976 (Lengkong et al., 2018). Didukung pula dengan penelitian Yusnia yang mengatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh pada kinerja karyawan (Hanifah, 2017).

Kesimpulan

Hasil Penelitian ini adalah sebagian besar responden yaitu 28 orang memiliki

etos kerja yang baik (53,8%), 36 responden memiliki disiplin kerja yang baik dan 39 orang memiliki kinerja pegawai yang baik (65%), selain itu terdapat hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja pegawai ($p= 0,010$), dan terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai ($p= 0,001$).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel etos kerja yang terletak pada aspek motivasi kerja mendapatkan skor terendah, oleh karena itu pegawai Puskesmas Sliyeg hendaknya meningkatkan motivasi dan semangat dalam bekerja, misalnya dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kewajiban untuk bekerja guna mencapai target pelayanan kesehatan yang optimal.

Daftar Pustaka

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 7191 – 7218. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V8.I1.P9>
- Fornell, C., & Larcker, D. (2018). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variable And Measurement Error. *Journal Of Marketing Research*, 18, 39 – 50.



- Hanifah, Y. (2017). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Di Jawa Timur. *Bisma: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 187–193.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kemendes RI. (2021). Profil Kesehatan Indonesia 2020. *Kementrian Kesehatan Republik Indonesia*. <https://pusdatin.kemkes.go.id/resources/download/pusdatin/profil-kesehatan-indonesia/profil-kesehatan-indonesia-tahun-2020.pdf>.
- Khasanah, U. (2004). Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi. *Yogyakarta: Harapan Utama*.
- Kinerja Instansi Pemerintahan Kabupaten Indramayu. (2021). *Efektivitas Kinerja Pegawai Puskesmas*.
- Lengkong, G. C., Rumayar, A. A., & Maramis, F. R. R. (2018). Hubungan Antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. *Kemas*, 7(4).
- Lkip. (2020). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Jawa Barat*.
- Octarina, A. (2010). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Sarolangun. *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi*.
- Pradella, N. D. (2017). *Hubungan Disiplin Waktu Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun 2017*.
- Puskesmas Margadadi Kabupaten Indramayu. (2022). *Angka Disiplin Kerja*.
- Puskesmas Sliyeg Kabupaten Indramayu. (2022). *Angka Disiplin Kerja*.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Muri Kencana.
- Rosmiani. (2016). *Etos Kerja Nelayan Muslim Di Desa Paluh Sebaji Deli Serdang Sumatera Utara; Hubungan Antara Kualitas Keagamaan Dengan Etos Kerja*. Institut Agama Islam Negeri Jakarta & Ui Jakarta.
- Saleha, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 4(3).
- Schwab, K. (2019). *The Global Competitiveness Report*. World Economic Forum.
- Schwab, K. (2020). *The Global Competitiveness Report*. World Economic Forum.
- Setiawan, F. (2014). *Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Kesehatan Puskesmas Terakreditasi Dan Belum Terakreditasi Di Kabupaten Wonogiri*. Uns (Sebelas Maret University).
- Sinungan, M. (2015). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bumi Aksara.



- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Solagracia, P. (2021). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pelayanan Rawat Jalan Di Poliklinik Rsud Pasar Rebo Tahun 2020*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Tambunan, T. (2012). *Ukm Di Indonesia*. Ghalia Indonesia.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani.