

## **Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Gunem**

Mochamad Tegar Abdillah<sup>1\*</sup>, Ming Ming Lukiarti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas YPPI Rembang

\* E-mail Korespondensi: tegar3073@gmail.com

---

### **Information Article**

*History Article*

*Submission: 17-07-2025*

*Revision: 31-07-2025*

*Published: 11-08-2025*

---

**DOI Article:**

**10.24905/mlt.v6i2.115**

---

### **A B S T R A K**

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat. Peningkatan kualitas layanan sangat bergantung pada kinerja pegawai yang menjalankan tugas secara profesional dan bertanggung jawab. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman dalam membentuk nilai dan perilaku kerja yang sejalan dengan tujuan institusi. Etos kerja mencerminkan semangat, antusiasme, serta kerja sama dalam menjalankan tanggung jawab. Kompetensi kerja mencakup kemampuan teknis dan nonteknis, termasuk penguasaan pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Penilaian terhadap kinerja pegawai dilakukan melalui evaluasi berbasis target kerja serta pencatatan data kehadiran, termasuk izin, cuti, dan penugasan luar. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel dan diukur menggunakan skala sikap. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi kerja memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi dan etos kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya kemampuan dan keterampilan kerja sebagai faktor utama dalam mendorong pencapaian kinerja di lingkungan UPT Puskesmas Gunem Kabupaten Rembang.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Etos Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Pegawai

### **A B S T R A C T**

*Community Health Centers, known as Puskesmas, play a crucial role in delivering essential healthcare services to the public. The quality of these services is closely tied to the performance of the employees responsible for operational execution. Organizational culture serves as a foundation in shaping values and work behavior that align with institutional goals. Work ethic reflects enthusiasm, responsibility, and collaboration in fulfilling assigned duties. Job competence encompasses both technical and non-technical abilities, including relevant knowledge, skills, and attitudes required for effective task execution. Employee performance is assessed through work target evaluations and attendance records,*

---

### **Acknowledgment**

---

*including leave, official assignments, and medical absences. The research instrument was designed as a questionnaire constructed based on specific indicators for each variable, measured using a Likert-type scale. A saturated sampling technique was applied by involving all permanent employees as respondents. Instrument testing involved validity and reliability checks to ensure measurement accuracy and consistency. The analysis results indicate that job competence has a significant influence on employee performance, whereas organizational culture and work ethic do not show a statistically meaningful effect. These findings highlight the importance of professional skills and capabilities in enhancing performance outcomes within UPT Puskesmas Gunem, Rembang Regency.*

**Key word:** *organizational culture, work ethic, and job competence, employee performance*

---

© 2025 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

## PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan unit pelayanan kesehatan yang memiliki peran strategis dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Untuk mencapai mutu pelayanan yang optimal, diperlukan sistem kerja yang efisien dan efektif yang didukung oleh sumber daya manusia dengan tingkat kompetensi yang memadai. Kinerja pegawai yang optimal diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Sebagai fasilitas medis berskala kecil, Puskesmas umumnya menangani pasien rawat jalan, mendukung pelaksanaan program imunisasi, serta menghasilkan limbah medis dalam volume terbatas. Berdasarkan pandangan Rahmawati et al., (2022) kinerja pegawai merujuk pada pencapaian hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sementara itu, menurut Tahwin et al., (2024) kinerja pegawai dijadikan sebagai indikator dalam menilai efektivitas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi diri sendiri dan kinerja perusahaan. Dalam pengelolaan *human resource* pada perusahaan, maka terbentuklah budaya organisasi yang berjalan dengan baik dan berdasarkan visi dan misi perusahaan tersebut. Karena budaya organisasi adalah salah satu hal penting dalam mendorong karyawan agar memaksimalkan kinerjanya (Martiwi et al., 2022). Hasil penelitian Martiwi et al.,(2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Chairunisa et al., (2022) bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang dilakukan secara rutin di UPT Puskesmas Gunem adalah senam pagi, kegiatan ini dilaksanakan pada hari Jum'at oleh seluruh pegawai di UPT Puskesmas Gunem. Faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah etos kerja. Berikut data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Puskesmas Gunem dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Semesteran (Juni – Desember 2023)**

<b>Puskesmas Gunem</b>					
<b>No</b>	<b>Kinerja SKP</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Tinggi 80-100</b>	<b>Sedang 60-79</b>	<b>Rendah 0-59</b>
1	PNS	21	21	-	-
2	NON PNS	19	-	-	-

Sumber: Data Puskesmas Gunem, 2024.

Berdasarkan data pada Tabel 1 tentang sasaran kinerja pegawai (SKP) yang mana menunjukkan kinerja pegawai UPT Puskesmas Gunem bulan Juni – Desember 2023 terlihat pegawai yang berstatus PNS memiliki kinerja yang tergolong tinggi dengan nilai 80-100.

Berdasarkan pemaparan data sebelumnya, fokus penelitian diarahkan pada pengaruh budaya organisasi, etos kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Gunem. UPT Puskesmas Gunem memberikan layanan kesehatan yang meliputi pemeriksaan kesehatan, penerbitan surat keterangan sehat, perawatan pasien rawat jalan, pencabutan jahitan, tindakan pencabutan gigi, pelayanan persalinan, pemeriksaan tekanan darah, penggantian perban luka, pelayanan rawat inap, serta pemeriksaan kesehatan bagi anak-anak hingga lanjut usia. Lokasi UPT Puskesmas Gunem berada di Jalan Gunem–Sulang KM 0.5, Gunem, Rembang, Jawa Tengah. Dengan mempertimbangkan ruang lingkup pelayanan dan posisi strategis Puskesmas Gunem dalam sistem kesehatan masyarakat, penelitian dilakukan dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja, dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Gunem Rembang.

## METODE

Menurut Sugiyono, (2018) variabel bebas merupakan sejumlah gejala atau faktor-faktor yang menentukan munculnya variabel lain. Martiwi et al., (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, dengan indikator berupa pelaksanaan norma, nilai-nilai, dan kepercayaan. Etos kerja adalah semangat kerja yang menunjukkan kerja

sama, diskusi, dan keberhasilan (Sekarningrum et al., 2023), serta merupakan perilaku kerja positif yang berakar pada keyakinan dan komitmen (Rit et al., 2023). Leksono & Ratnanto, (2025) mengklasifikasikan indikator etos kerja menjadi kerja keras, kerja cerdas, dan kerja ikhlas. Kompetensi, menurut Purnomo & Wibowo, (2020) adalah dimensi perilaku di balik kinerja yang kompeten, sedangkan menurut Rahadi et al., (2021) merupakan karakteristik dan keterampilan yang dapat dibuktikan, dengan indikator berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Menurut Hutagalung, (2022) kinerja mencerminkan hasil yang dicapai individu atau kelompok, dengan indikator berupa umpan balik, absensi, komitmen, dan produktivitas pegawai (Sudiyanto, 2020). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun dalam format terbuka dan disebarlang langsung kepada responden.

## HASIL

Sebelum melaksanakan uji parsial dan uji determinasi, dilakukan terlebih dahulu pengujian instrumen untuk memastikan validitas dan reliabilitas setiap item dalam kuesioner. Pengujian instrumen mencakup 40 butir pernyataan yang dirancang untuk mengukur variabel budaya organisasi, etos kerja, dan kompetensi kerja dalam hubungannya dengan kinerja pegawai di UPT Puskesmas Gunem. Jumlah responden yang terlibat dalam proses uji instrumen berjumlah 30 orang. Nilai signifikansi diperoleh berdasarkan jumlah responden tersebut. Pernyataan dianggap memenuhi kriteria validitas apabila nilai signifikansi berada di bawah 0,05, sedangkan nilai yang melebihi angka tersebut menunjukkan bahwa pernyataan tidak memenuhi syarat valid. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner yang mewakili empat variabel budaya organisasi, etos kerja, kompetensi kerja, dan kinerja pegawai yang memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian dapat dinyatakan valid. Pada variabel budaya organisasi, semua 10 pernyataan memperoleh nilai signifikansi antara 0,001 hingga 0,037. Hal yang sama terjadi pada variabel etos kerja, yang juga terdiri dari 10 pernyataan, seluruhnya memperoleh nilai signifikansi antara 0,001 hingga 0,006. Untuk variabel kompetensi kerja, 10 pernyataan juga dinyatakan valid karena nilai signifikansi masing-masing berada di antara 0,001 hingga 0,003. Sedangkan pada variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 9 item, seluruhnya memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, yakni antara 0,001 hingga 0,049.

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

<b>Variabel</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Budaya Organisasi</b>	1	0,001	Valid
	2	0,001	Valid
	3	0,016	Valid
	4	0,001	Valid
	5	0,001	Valid
	6	0,001	Valid
	7	0,026	Valid
	8	0,015	Valid
	9	0,020	Valid
	10	0,037	Valid
<b>Variabel</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Etos Kerja</b>	1	0,001	Valid
	2	0,001	Valid
	3	0,001	Valid
	4	0,002	Valid
	5	0,0H01	Valid
	6	0,001	Valid
	7	0,001	Valid
	8	0,003	Valid
	9	0,001	Valid
	10	0,006	Valid
<b>Variabel</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kompetensi Kerja</b>	1	0,001	Valid
	2	0,001	Valid
	3	0,001	Valid
	4	0,001	Valid
	5	0,001	Valid
	6	0,001	Valid
	7	0,001	Valid
	8	0,003	Valid
	9	0,001	Valid
	10	0,001	Valid
<b>Variabel</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kinerja Pegawai</b>	1	0,001	Valid
	2	0,001	Valid
	3	0,001	Valid
	4	0,001	Valid
	5	0,001	Valid
	6	0,001	Valid
	7	0,001	Valid
	8	0,001	Valid
	9	0,049	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Setelah proses uji validitas dilakukan, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas untuk menilai konsistensi hasil pengukuran. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel menun-

jukkan nilai cronbach alpha yang melampaui ambang batas minimum reliabilitas sebesar 0,70. Variabel budaya organisasi memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0,767, etos kerja sebesar 0,824, kompetensi kerja sebesar 0,751, dan kinerja pegawai mencapai angka 0,852. Seluruh hasil tersebut mengindikasikan bahwa setiap instrumen pengukuran dalam penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Budaya Organisasi	0,767	> 0,70	Reliabel
Etos Kerja	0,824	> 0,70	Reliabel
Kompetensi Kerja	0,751	> 0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,852	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang, terdiri atas 15 laki-laki (37,5%) dan 25 perempuan (62,5%). Sebagian besar berstatus ASN (85%) dan mayoritas berusia 25–35 tahun (32,5%). Masa kerja terbanyak adalah antara 11–20 tahun dan <5 tahun, masing-masing 27,5%.

Analisis deskriptif terhadap hasil kuesioner menunjukkan bahwa pada variabel budaya organisasi, skor tertinggi berada pada skala 5 (36,6%), diikuti oleh skala 3 (32,5%), skala 4 (26,9%), skala 1 (4%), dan tidak ada yang memilih skala 2. Pada variabel etos kerja, skor tertinggi juga terdapat pada skala 5 (35%) dan skala 3 (36,75%).

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.	Keterangan
Konstanta	10,841	10,898	0,995	0,326	
Budaya Organisasi	0,036	0,185	0,197	0,845	H <sub>1</sub> Ditolak
Etos Kerja	0,106	0,141	0,748	0,459	H <sub>2</sub> Ditolak
Kompetensi Kerja	0,502	0,221	2,268	0,029	H <sub>3</sub> Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari hasil uji regresi diperoleh model persamaan:

$$Y = 10,841 + 0,036X_1 + 0,106X_2 + 0,502X_3$$

Nilai konstanta 10,841 menunjukkan kinerja pegawai saat seluruh variabel bebas bernilai nol. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja ( $p = 0,845$ ). Etos kerja juga berpengaruh positif namun tidak signifikan ( $p = 0,459$ ).

Sebaliknya, kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan ( $p = 0,029$ ).

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Determinasi**

<b>Model</b>	<b>Adjusted R Square</b>
Budaya Organisasi, Etos Kerja, dan Kompetensi Kerja	0,094

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Nilai adjusted  $R^2$  menunjukkan bahwa sebagian kecil variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tiga variabel bebas yang dianalisis, sedangkan sebagian besar variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji statistik t dengan memperhatikan nilai signifikansi. Hipotesis dinyatakan diterima apabila koefisien regresi memiliki nilai positif dan tingkat signifikansi berada di bawah 0,05. Sebaliknya, hipotesis dianggap tidak diterima apabila koefisien bernilai negatif atau jika nilai signifikansi melebihi batas 0,05.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Gunem Kabupaten Rembang**

Budaya kerja yang diterapkan dalam institusi tersebut memengaruhi perilaku kerja pegawai, namun tidak secara langsung meningkatkan pencapaian kinerja. Berdasarkan teori *goal setting*, penetapan tujuan dan rencana tindakan dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih baik. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang membentuk arah dan perilaku kerja karyawan. Jawaban responden memperlihatkan bahwa budaya kerja berdampak pada banyak aspek perilaku, tetapi tidak cukup kuat untuk menghasilkan perubahan kinerja yang signifikan.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Martiwi et al., (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kehadiran nilai, norma, dan kebiasaan kerja bersama di lingkungan kerja dapat membantu meningkatkan pemahaman dan kedisiplinan pegawai. Meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik, keberadaan budaya organisasi tetap memberi kontribusi terhadap pencapaian tugas dan tanggung jawab.

### **Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Gunem Kabupaten Rembang**

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif tetapi

tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja yang mencakup indikator keadilan dalam karier, perhatian dari atasan, informasi promosi jabatan, serta minat untuk dipromosikan belum cukup kuat dalam memengaruhi peningkatan kinerja. Meskipun para pegawai memiliki semangat kerja, hasil yang dicapai belum menunjukkan hubungan langsung dengan peningkatan produktivitas atau hasil kerja.

Jawaban responden memperlihatkan bahwa beberapa faktor dalam lingkungan kerja, termasuk pola kepemimpinan dan sistem penilaian karier, mungkin menjadi penyebab lemahnya pengaruh etos kerja terhadap pencapaian. Hasil analisis tidak mendukung penelitian Sekar-ningrum et al., (2023), yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perbedaan struktur organisasi atau budaya kerja antar institusi dapat menjadi penyebab ketidaksesuaian hasil tersebut.

### **Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Gunem Kabupaten Rembang**

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Gunem Kabupaten Rembang. Kompetensi yang dimiliki pegawai, baik dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, terbukti berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja. Pegawai dengan tingkat kompetensi tinggi lebih mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, mengambil keputusan cepat, serta beradaptasi terhadap beban kerja yang berubah-ubah.

Meskipun pengaruhnya tidak besar secara keseluruhan, kompetensi kerja menjadi satu-satunya variabel yang memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Hutagalung, (2022) yang menyimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan kemampuan teknis dan perilaku kerja akan berdampak pada efisiensi pelayanan dan pencapaian target kerja di UPT Puskesmas Gunem Kabupaten Rembang.

## SIMPULAN

Analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Gunem Kabupaten Rembang, namun kekuatan pengaruhnya masih tergolong lemah dan tidak signifikan. Meskipun nilai-nilai organisasi membentuk perilaku kerja, kontribusinya belum mampu memberikan dorongan nyata terhadap peningkatan hasil kerja. Etos kerja juga memperlihatkan pengaruh yang serupa, yaitu arah hubungan yang positif tetapi tidak disertai dengan signifikansi yang kuat terhadap pencapaian kinerja pegawai. Di sisi lain, kompetensi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, menandakan bahwa kemampuan dan keterampilan kerja pegawai berperan besar dalam mendorong tercapainya performa yang lebih baik di lingkungan UPT Puskesmas Gunem Kabupaten Rembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chairunisa, A., Samsuri, Yuningsih, E., & Yulianingsih. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Tengah Pandemi Covid-19 Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Ciawi Bogor. *Jurnal Visionida*, 8(1), 100–108. <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.6024>
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Leksono, P. Y., & Ratnanto, S. (2025). Peningkatan Kinerja dan Pengembangan Usaha melalui Budaya Kerja, Etos Kerja, dan Motivasi: Studi Empiris pada Pengusaha Kuliner Soto Lamongan di Kota Kediri. *Efektor*, 12(1), 117–127. <https://doi.org/10.29407/e.v12i1.25142>
- Martiwi, R., Suardita, N., Widyaningrum, E., & Suharyadi, D. (2022). Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Tambora Jakarta Barat. *Jurnal Ekobistek*, 11(2), 226–231. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i3.361>
- Purnomo, A., & Wibowo, N. M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pendidik Dengan Kontrak Kerja Di Smk Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 3(4), 429–440. <https://doi.org/10.37504/map.v3i4.284>
- Rahadi, D. R., Susilowati, E., & Miftah, F. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue 1991).
- Rahmawati, E., Tahwin, M., Asrori, M., Widodo, A., & Lukiarti, M. M. (2022). Pengaruh Insentif, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 8(2), 31. <https://doi.org/10.47686/bbm.v8i2.506>

- Rit, M. R. N., Kurniawan, A. P., & Silva, Y. O. Da. (2023). Pengaruh Etika Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(3), 105–116. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i3.2116>
- Sekarningrum, M., Suwarsono, B., & Zamzam, N. A. N. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Prambon. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 352–360. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i3.1316>
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In Alvabeta. CV. [https://www.academia.edu/118903676/Metode\\_Penelitian\\_Kuantitatif\\_Kualitatif\\_dan\\_R\\_and\\_D\\_Prof\\_Sugiono](https://www.academia.edu/118903676/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif_dan_R_and_D_Prof_Sugiono)
- Tahwin, M., Nopitasari, D., Mahmudi, A. A., & Widodo, A. (2024). Faktor-Faktor Yang Memberikan Dampak Bagi Kinerja Pegawai Kecamatan Kragan Kabupaten Rembang. 10(02), 207–214.