

Hubungan Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Petugas di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo

Elvida Rianitani*, Joko Kismanto

Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Universitas Kusuma Husada Surakarta, Indonesia

*Email : elvidarianitani28@gmail.com

Abstrak

Berkurangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektifitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Disiplin kerja petugas akan meningkat salah satunya dengan penerapan *reward* dan *punishment*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Petugas di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Sampel pada penelitian ini berjumlah 30 petugas di instalasi rawat jalan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo. Hasil Uji Bivariat dihasilkan *reward* dengan (*p-value* 0,041) dengan demikian ada hubungan antara *reward* terhadap disiplin kerja petugas di instalasi rawat jalan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo. *Punishment* dengan (*p-value* 0,033) dengan demikian ada hubungan antara *punishment* terhadap disiplin kerja petugas di instalasi rawat jalan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo, terdapat hubungan signifikan antara *reward*, *punishment* terhadap disiplin kerja petugas di instalasi rawat jalan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo dengan nilai *pearson correlation* $0,043 < 0,05$ untuk *reward*. Sedangkan untuk variabel *punishment* ditemukan nilai *pearson correlation* $0,000 < 0,05$. Kesimpulan diperoleh bahwa penelitian menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* mempunyai hubungan yang bermakna dengan disiplin kerja.

Kata Kunci : Disiplin; *Punishment*; *Reward*

The Relationship Between Reward and Punishment and The Work Discipline of Staff Members in The Outpatient Department at PKU Muhammadiyah Hospital in Sukoharjo

Abstract

The lack of discipline will affect the efficiency and effectiveness of the job task. The existence of discipline expects the work to be carried out as effectively as possible. The staff's work discipline will increase as reward and punishment are applied. This research aimed to identify the relationship between reward and punishment and the staff's work discipline in the outpatient installation at PKU Muhammadiyah Hospital in Sukoharjo. The type of research was quantitative with a cross sectional approach. The sampling technique used was total sampling. The sample in this study consisted of 30 staff members in the outpatient installation at PKU Muhammadiyah Hospital in Sukoharjo. The result of the Bivariate Test resulted in reward with (p-value of 0.041). Thus, there was a relationship between reward and staff's work discipline in the outpatient installation at PKU Muhammadiyah Hospital in Sukoharjo. Meanwhile, the punishment resulted in (p-value of 0.033). Hence, there was a relationship between punishment and staff's work discipline in the outpatient installation at PKU Muhammadiyah Hospital in Sukoharjo, with a Pearson correlation value of $0.043 < 0.05$ for reward. On the other hand, the punishment variable found a Pearson correlation value of $0.000 < 0.05$. The results of the relationship analysis in the research show that Reward and Punishment have a significant relationship with Work Discipline.

Keywords: Discipline; Punishment; Reward

Received: 01/04/2024; Pulished: 01/05/2024

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pilar utama dan penggerak organisasi dalam upaya mencapai visi dan misinya, serta merupakan faktor penting terhadap penunjang perkembangan rumah sakit dan tolak ukur penting dalam evaluasi pengembangan pelayanan serta kualitas di rumah sakit. Sumber daya yang penting dalam rumah sakit meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian terhadap berbagai tugas manajemen, maka dari itu sumber daya dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan (1). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu ada pada disiplin kerja karyawan. Disiplin yang baik akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin adalah suatu upaya seorang pemimpin organisasi di dalam institusi untuk menerapkan atau melaksanakan aturan atau tata tertib yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali, selain sebagai salah satu kunci keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas, penerapan disiplin efektivitas organisasi akan menjadi sangat penting (2).

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya dalam menjalankan peraturan organisasi. Tingkat disiplin kerja seorang petugas dapat dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya adalah motivasi kerja dari petugas itu sendiri, sehingga petugas yang memiliki motivasi tinggi tentunya akan memiliki disiplin yang tinggi pula. Motivasi menjadikan penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu bersedia bekerja keras, disiplin dalam menaati berbagai kebijakan dan peraturan, serta antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi (3).

Sering terjadi disiplin petugas menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, *reward* atau upah yang minim, keahlian yang kurang mendukung, beban kerja yang tinggi, dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja petugas harus diperhatikan secara serius oleh setiap perusahaan. Disiplin kinerja petugas akan meningkat salah satunya dengan penerapan

reward dan *punishment*. Keduanya memiliki peran untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan (4). Berdasarkan penelitian terdahulu Yunelfa Emilda dkk (2021) Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,031$ ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian *reward* dengan kinerja staf, Hasil analisis hubungan *punishment* dengan kinerja didapatkan bahwa responden yang setuju dengan penerapan *punishment* yang berkinerja tinggi lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berkinerja rendah (5).

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,031$ ($p > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *punishment*. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan pada bulan Januari 2024 melalui wawancara kepada Ketua Tim instalasi rawat jalan dalam surat keputusan direktur Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo tidak menerapkan sistem balas jasa tetapi menerapkan *punishment* yaitu apabila telat dalam masuk bekerja selama 10 menit dalam 3x petugas tersebut tidak mendapatkan insentif selama sebulan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai "Apakah ada Hubungan *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Petugas di Instalasi Rawat Jalan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo"

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Instalasi rawat jalan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo dan Waktu penelitian dilakukan bulan Januari-Februari 2024. Dalam hal ini populasi di instalasi rawat jalan adalah 30 petugas di instalasi rawat jalan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner pada 30 petugas di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dapat dilihat melalui analisis univariat, bivariat dan multivariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Disiplin Petugas Instalasi Rawat Jalan PKU Muhammadiyah Sukoharjo Tahun 2024

Disiplin	f	%
Disiplin	21	70
Kurang Disiplin	9	30
Total	30	100

Pada **tabel 1** menunjukn bahwa Hasil analisis didapatkan bahwa seluruhnya Petugas di instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Muhammadiyah Sukoharjo mempunyai tingkat disiplin kerja yaitu sebanyak 21 responden (70%). Sedangkan kurang disiplin kerja yaitu sebanyak 9 responden (30%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Reward Petugas Instalasi Rawat Jalan PKU Muhammadiyah Sukoharjo Tahun 2024

Reward	f	%
Baik	24	80
Kurang Baik	6	20
Total	30	100

Hasil analisis pada **tabel 2** didapatkan diketahui bahwa petugas yang mendapatkan *Reward* baik di instalasi rawat jalan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo dari 30 responden yaitu sebesar petugas sebesar 24 (80%). Sedangkan petugas yang mendapatkan *reward* kurang baik sebanyak 6 petugas sebesar (20%).

Tabel. 3 Distribusi Frekuensi Punishment Petugas Instalasi Rawat Jalan PKU Muhammadiyah Sukoharjo Tahun 2024

Punishment	f	%
Baik	24	80
Kurang Baik	6	20
Total	30	100

Hasil analisis pada **tabel 3** didapatkan diketahui petugas yang mendapatkan *punishment* di instalasi rawat jalan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah

Sukoharjo yang baik dari 30 responden yaitu sebesar 24 petugas sebesar (80%). Sedangkan petugas yang mendapatkan kurang baik sebanyak 6 petugas sebesar (20%).

Tabel 4 . Hasil Analisis Bivariat Reward Terhadap Disiplin Kerja Petugas di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo Tahun 2024.

Reward	Disiplin				Total	Nilai P
	Disiplin		Kurang Disiplin			
	n	%	n	%		
Baik	23	76,7	1	3,3	24	0,041
Kurang Baik	4	13,3	2	6,7	6	
Total	27	90	3	10	30	

Hasil analisis pada **tabel 4** diketahui dari 30 responden yang memiliki kategori *reward* baik dengan disiplin sebanyak 23 responden (76,7%) dan *reward* baik dengan kurang disiplin sebanyak 1 responden (3,3%). Sedangkan *reward* kurang baik dengan disiplin sebanyak 4 responden (13,3%) dan *reward* kurang baik dengan kurang disiplin 2 responden (6,7%).

Berdasarkan uji *chi square* di temukan nilai *p value* 0,041 berarti < 0,05 untuk variabel *reward*, maka H0 ditolak dan Ha diterima dengan nilai *p value* < 0,05 yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Hubungan *Reward* Terhadap Disiplin Kerja Petugas di di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo.

Hal ini didukung oleh teori Aini (2020) yang menyatakan *reward* adalah sesuatu berupa penghargaan yang mampu memberikan rasa senang kepada karyawan dengan maksud tujuan agar karyawan tersebut senantiasa untuk terus melakukan pekerjaan dengan baik dan terpuji. Penerapan *reward* memberikan dampak petugas untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di rumah sakit. merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang petugas atas prestasi pekerjaan yang dilakukan. Selain *reward* yang diberikan rumah sakit sudah baik, faktor lain yang dapat menentukan

kelangsungan hidup suatu rumah sakit adalah karyawan yang mampu menerapkan kedisiplinan dengan baik (6).

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka akan menciptakan suasana rumah sakit lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas rumah sakit. Karena pada dasarnya setiap rumah sakit mempunyai harapan agar karyawan rumah sakit dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan

Tabel 5. Hasil Analisis Bivariat *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Petugas di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo Tahun 2024

<i>Punishment</i>	Disiplin				Total		Nilai P
	Disiplin		Kurang Disiplin		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	18	60	6	20	24	80	0,033
Kurang Baik	5	16,7	1	3,3	6	20	
Total	23	90	7	10	30	100,0	

Hasil analisis pada **tabel 5** diketahui dari 30 responden yang memiliki kategori *punishment* baik dengan disiplin sebanyak 18 responden (60%) dan *punishment* baik dengan kurang disiplin sebanyak 6 responden (20%). Sedangkan *punishment* kurang baik dengan disiplin sebanyak 5 responden (16,7%) dan *punishment* kurang baik dengan kurang disiplin 1 responden (3,3%).

Berdasarkan uji *chi square* di temukan nilai *p value* 0,033 berarti < 0.05 , untuk variabel *punishment*, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai *p value* $< 0,05$ yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Petugas di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Winda Sri Astuti dkk (2018) menunjukkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *punishment*

yang diberikan perusahaan maka akan mampu memberikan kontribusi atau pengaruh yang signifikan terhadap tingginya kinerja karyawan hasil tersebut didukung dengan t-hitung sebesar $4.472 > t$ -tabel sebesar 1.987 dengan nilai signifikan *p-value* sebesar $0.000 < 0.05$. Koefisien yang bertanda positif mengindikasikan bahwa *punishment* yang diberikan perusahaan tergolong tinggi (7).

Menurut peneliti mengapa *punishment* dapat berhubungan dengan disiplin kerja dikarenakan *punishment* memiliki peran penting untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan supaya mentaati semua peraturan. *Punishment* dapat menjadi ancaman hukuman bagi karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan melanggar aturan dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Dengan adanya *punishment* dapat menjadi salah satu cara untuk mengurangi perilaku yang tidak dikehendaki dengan cara memberikan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap perilaku itu. *Punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terlaksanakan dengan baik. Jadi, *punishment* merupakan bentuk reaksi dari pemimpin untuk menjaga dan meningkatkan disiplin petugas, serta mendorong petugas agar menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang dibebankan

Hasil analisis menggunakan Uji *Product Moment* menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X_1) berhubungan positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja (Y) di instalasi rawat jalan dengan signifikan sebesar $0,043 < 0,05$ dan variabel *Punishment* (X_2) berhubungan positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja (Y) di instalasi rawat jalan dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arif Sujatmiko, et. al. 2020. Hubungan *Reward* Dan *Punishment* Dengan Disiplin Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang 2020. Hasil penelitian ini ada eneliti mengenai reward dengan disiplin kerja dari 7 karyawan (14,6%) yang tidak pernah mendapatkan *reward* terdapat 4 karyawan (8,3%) memiliki disiplin kerja yang baik, sedangkan 3 karyawan (6,3%) memiliki disiplin kerja yang tidak baik (8).

Berdasarkan hasil yang didapat peneliti mengenai *punishment* dengan disiplin kerja dari 44 karyawan (91,7%) yang tidak pernah mendapatkan *punishment* terdapat 39 karyawan (81,3%) memiliki disiplin kerja yang baik. Sedangkan hasil Chi-Square menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara reward dengan disiplin kerja pada karyawan Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam tahun 2020, dimana $p \text{ value } (0,022) < \alpha (0,05)$ sedangkan hubungan yang signifikan antara *punishment* dengan disiplin kerja pada karyawan Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam tahun 2020, dimana $p \text{ value } (0,036) < \alpha (0,05)$.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fajriansyah (2022) yang menyatakan bahwa *reward*, *punishment* dan disiplin memberikan pengaruh positif dan mengemukakan bahwa dan signifikan baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji dilakukan Susilo et al. (2021) mengemukakan bahwa secara simultan *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan (9). Menurut definisi tersebut bisa dikatakan bahwa *reward* dan *punishment* turut mempengaruhi disiplin kerja. Karena *reward* akan memberikan kepuasan dan kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan *reward* atau penghargaan yang relatif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Hal ini berarti semakin besar *reward* dan *punishment* yang diterima, maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Ditemukan hubungan signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja petugas di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo. Karena disiplin kerja memerlukan *reward* dan *punishment* yang baik untuk mendukung menertibkan pegawai agar terbentuk disiplin kerja yang baik (10). Dalam pembentukan disiplin kerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah *reward* dan *punishment* yang mempengaruhi baik tidaknya disiplin kerja. *Reward* dan *Punishment* yang ditetapkan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo sudah baik dan disiplin kerjanya juga sudah terbentuk dalam organisasinya.

Dengan pemberian jasa pelayanan dan balas

jasa diharapkan ikut mempengaruhi kedisiplinan, motivasi dan ketaatan pada peraturan pegawai di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo untuk mewujudkan kedisiplinan yang baik, perusahaan harus memberikan *reward* dan *punishment* yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Karena penghargaan dan hukuman akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan baik pula.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat Terdapat hubungan antara *reward* dengan disiplin kerja petugas di instalasi rawat jalan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo. Terdapat hubungan antara *punishment* dengan disiplin kerja petugas di instalasi rawat jalan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo Terdapat hubungan signifikan antara *reward*, *punishment* terhadap disiplin kerja petugas di instalasi rawat jalan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo.

Bagi Petugas Rawat Jalan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo Disiplin Kerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo sudah bagus, hanya saja bagi petugas yang disiplin kerjanya kurang baik, supaya lebih mentaati jam masuk kerja dan peraturan yang sudah ditetapkan oleh rumah sakit agar tercipta disiplin kerja yang baik. Bagi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo Rumah sakit diharapkan dapat melakukan monitoring dan evaluasi untuk mengetahui mengenai *reward* dan *punishment* terhadap petugas lebih meningkatkan kedisiplinan, motivasi kerja, semangat kerja mereka agar dapat dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi dan disarankan untuk lebih memperhatikan disiplin kerja petugas dengan memberikan teguran atau *punishment* bagi petugas yang disiplin kurang baik agar bisa lebih baik lagi. Bagi peneliti Selanjutnya disarankan untuk peneliti selanjutnya agar mengembangkan penelitian ini menjadi lebih baik, dan dapat melakukan pengkajian lebih dalam lagi

DAFTAR PUSTAKA

1. Erni Kadir AB. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Rumah Sakit Tahun 2021. 2023;2(1):100–5.
2. Karyono K. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta. *J Pendidik Indones Teor Penelitian, dan Inov.* 2021;1(2):144–54.
3. Amir R, Dwi A, Rusman P. Perawat Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare Relationship of Motivation and Work Discipline with Nurse Personnel Performance in the Working Area of Puskesmas Lakessi City , Parepare. 2021;4(2).
4. Sinar Ritonga. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Hilon Medan. *J Manaj Bisnis.* 2023;23(1):89.
5. Emilda Y, Dr masrul M, Wahardi T. Analisis Hubungan Penerapan Reward Dan Punishment Dengan Tingkat Kinerja Staf Laboratorium Sentral. *Hum Care J.* 2021;6(2):352.
6. Aini An, Frianto A. Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo Anisah. *J Ilmu Manaj* [Internet]. 2020;8(2):323–31. Available from: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31065>
7. Juairiyah J, Watini S. Penerapan Reward Asyik Dalam Meningkatkan Kemampuan Emosional Anak Dengan Permainan Uno Stacko. *Aksara J Ilmu Pendidik Nonform.* 2022;8(3):2095.
8. Sujatmiko A, Gurusinga R, Sembiring IM, Ginting Munthe NB, Pratiwi I. Hubungan Reward Dan Punishment Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. *J Keperawatan Dan Fisioter.* 2020;3(1):50–7.
9. Sustiyatik E, Sari WF. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Target Perusahaan (Studi Pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera Kota Tulungagung). *JApI Pelayaran Dan Kepelabuhanan.* 2023;13(2):89–103.
10. Dela Ayu Permatasari S. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan Pengaruh Reward Intrinsik, Reward Ekstrinsik, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Mojopahit Mojokerto.* *Jimak.* 2022;1(3):2809–2392.