

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UPT PUSKESMAS RAWAT INAP
BABIRIK KECAMATAN BABIRIK KABUPATEN HULU
SUNGAI UTARA**

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
pada Program Studi Administrasi Publik



OLEH:

WIDIYA ASTUTI

NPM. 2022278

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI AMUNTAI**

2026

TANDA PERSETUJUAN

Menerangkan Mahasiswa di bawah ini atas nama :

NAMA : Widiya Astuti
NPM : 2022278
PROGRAM STUDI : S1 Administrasi Publik
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA UPT PUSKESMAS
RAWAT INAP BABIRIK KECAMATAN BABIRIK
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Setelah diseminarkan dan diadakan perbaikan seperlunya, kami dapat
menyetujui Proposal Skripsi atas nama di atas untuk dilanjutkan kepembimbing
Skripsi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.

Amuntai, 31 Maret 2026

Pembimbing I

Dr. Jumaidi, S.Sos., M.AP.
NUPTK. 4752766667131062

Pembimbing II

Nida Urahmah, M.Pd.
NUPTK. 6935767668230302



Mengetahui
Ketua Prodi Administrasi Publik


Ahmad Baihaqi, S.Sos., M.A.
NIK. 199211004 201509 021

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT, yang sudah memberikan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat beliau serta pengikutnya hingga akhir zaman. Syukur Alhamdulillah, atas rahmat yang diberikan oleh Allah sehingga penulis bisa mengerjakan proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPT Puskesmas Rawat Inap Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara”** Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai. Proposal skripsi ini banyak memberikan penulis pelajaran, dukungan motivasi, bantuan berupa bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak mulai dari pelaksanaan hingga penyusunan proposal skripsi ini. Dengan segala bantuannya semoga Allah SWT membalas semua kebbaikannya. Semoga proposal ini bermanfaat dan dapat menambah ilmu pengetahuan masyarakat khusus nya mahasiswa.

Amuntai, Februari 2026

Penulis

Widiya Astuti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Fokus Penelitian	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Hasil Penelitian Terdahulu	7
B. Tinjauan Teoritis	10
1. Disiplin Kerja.....	10Error! Bookmark not defined.
2. Kinerja	18
C. Kerangka Pemikiran	21
D. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Lokasi Penelitian	26
B. Pendekatan Penelitian.....	26
C. Tipe Penelitian.....	26

D. Populasi dan Sampel.....	27
E. Definisi Operasional Variabel	28
F. Instrumen Penelitian.....	29
G. Teknik Pengumpulan Data	31
H. Teknik Penentuan Skor.....	32
I. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	32
J. Teknik Analisis Data	33
DAFTAR PUSTAKA	36

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian.....	30
---	-----------

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	23
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan gerakan pengankuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap instansi. Oleh karena itu, dalam rangka mencapai tujuan yakni mewujudkan masyarakat yang taat hukum, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai yang disiplin serta bertanggung jawab dan bertugas sebagai abdi masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Instansi yang baik adalah yang berusaha kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kesuksesan suatu instansi sangat bergantung dengan aktivitas sumber daya manusia yang ada didalam instansi tersebut. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi instansi untuk mencapai visi dan misinya. Keberhasilan suatu instansi dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Karyawan selalu dituntut memberikan yang terbaik bagi instansi nya agar tujuan yang diinginkan tercapai. kinerjanya. Dalam hal upaya meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan, instansi memberikan aturan- aturan yang tidak boleh dilakukan karyawan, aturan tersebut bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam sebuah instansi seperti Puskesmas, Unit pelayanan yang penting bagi masyarakat. Disiplin

terhadap jam kerja, bukan hanya jam masuk dan pulang kerja tetapi bagaimana karyawan memaksimalkan waktu kerja sebaik mungkin. Selain Disiplin waktu karyawan juga harus bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas yang diberikan . Disiplin kerja yang baik akan memberikan kinerja yang baik dan lancar.

Kinerja karyawan mempengaruhi banyaknya pekerjaan yang masih belum optimal, rendahnya rasa tanggung jawab menjadi faktor utama, masih banyak karyawan yang masih belum bekerja sesuai ketentuan kualitas kerja yang telah diterapkan di instansi tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan, persyaratan tersebut adalah kemauan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

Salah satu upaya pemerintah dalam menyelenggarakan kesehatan kepada masyarakat maka di tiap kecamatan dibangun instansi pemerintah sebagai unit penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat, yakni pusat kesehatan masyarakat yang sering disebut Puskesmas. Peraturan menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) adalah unit pelaksanaan teknis yang berada dibawah dan tanggung jawab Dinas Kesehatan daerah Kabupaten/Kota, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu Puskesmas

dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu dan baik serta memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Puskesmas Babirik adalah organisasi fungsional yang melaksanakan pembinaan kesehatan terhadap masyarakat serta menyelenggarakan pelayanan kesehatan dalam bentuk kegiatan pokok yang menyeluruh dan terpadu. Wilayah kerja Puskesmas Babirik meliputi 23 Desa yang berada pada ruang lingkup kecamatan babirik kabupaten hulu sungai utara.

Berdasarkan observasi awal terdapat beberapa permasalahan yang penulis temukan pada Puskesmas Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Pertama Disiplin kerja, banyak karyawan sering mangkir kerja atau sering terlambat datang ke Puskesmas, walaupun sudah menggunakan absensi wajah dan sidik jari yang secara otomatis merekap absensi namun masih ada karyawan yang sering menyepelekan hal tersebut dan saat upacara masih banyak yang datang ketika upacara sudah berlangsung.

Kedua masih terdapat keluhan masyarakat terkait pelayanan kesehatan, seperti keterlambatan pelayanan, kurangnya motivasi dengan pasien dan sifat kerja yang kurang responsive,serta sarana dan prasarana yang masih kurang memadai .

Ketiga kerjasama antar karyawan yang masih rendah dalam hal saling bantu dan menyelesaikan tugas, hal tersebut karena kurang meratanya pembagian tugas yang optimal.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk

melakukan penelitian dengan mengangkat judul “ PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPT PUSKESMAS RAWAT INAP BABIRIK KECEMATAN BABIRIK KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan pada identifikasi masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan ,peneliti hanya memfokuskan pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Upt Puskesmas Rawat Inap Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Berdasarkan permasalahan yang dibahas sebelumnya maka penulis mengidentifikasi ke indikator yang menjadi fokus permasalahan menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016: 356) yaitu:

- a. Frekuensi Kehadiran
- b. Tingkat kewaspadaan
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Ketaatan pada peraturan kerja
- e. Etika kerja

Kinerja dalam Mangkunegara (Mattalata,2018;01) antara lain:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Pelaksanaan
- d. Tanggung jawab

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang dijelaskan pada latar belakang, maka masalah dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada upt puskesmas rawat inap babirik kecamatan babirik kabupaten hulu sungai utara?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada upt puskesmas rawat inap babirik kecamatan babirik kabupaten hulu sungai utara?

D. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Upt Puskesmas Rawan Inap Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Upt Puskesmas Rawan Inap Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara.

E. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penulis Berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya pada

program studi Administrasi Publik yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terkait dengan kinerja pegawai dan motivasi pegawai.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi masukan bagi Kepala Puskesmas Babirik menentukan kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan, memberikan dan menciptakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian– penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan hal ini penulis mengambil penelitian sebelumnya sebagai penelitian terdahulu yang relevan.

1. Misnawati (2024) Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai “***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara***“.Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara belum sepenuhnya disiplin terhadap waktu kerja, masih adanya pegawai yang terlambat masuk kantor, kurang telitinya pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dan masih terdapat pegawai yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan mencari pengaruh yang signifikan dan seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian survey yang menggunakan sampel sebanyak 68 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, observasi dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, uji normalitas,

uji linearitas, regresi linier sederhana, uji signifikan (t), dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Kesimpulan dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja yang dilihat dari hasil uji signifikan (t) dengan $t_{hitung} (5,373) > t_{tabel} (1,996)$ serta nilai signifikan lebih kecil dari 0,5 ($0,000 < 0,05$). Sedangkan pengaruh yang dihasilkan dilihat dari uji determinasi didapat hasil sebesar 30,4% dan sisanya 69,6% di pengaruhi oleh faktor lain. Saran untuk Kantor Sekretariat Hulu Sungai Utara yaitu Kepala bagian perlu melakukan pengawasan terhadap pegawai agar pegawainya disiplin waktu dan kepada pegawai agar lebih teliti dalam melakukan pekerjaan.

2. Siti Nurul Ainunnisha, (2022) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor “ ***Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Kcp Cileunges*** ”. Disiplin merupakan suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah maupun tingkat atas. Hal yang paling mendasar dalam disiplin yaitu disiplin waktu, apabila waktu tersebut dilanggar maka dapat dikatakan karyawan tersebut tidak disiplin sehingga dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan

yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Populasi pada penelitian ini adalah berjumlah 32 orang. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu Verifikatif yang bersifat explanatory survey. Jenis data yang digunakan oleh peneliti dua jenis data yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan data primer dan sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, dan uji hipotesis koefisien korelasi yang diolah menggunakan program SPSS versi 26.

Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 41,7%. Oleh sebab itu maka disiplin kerja dan motivasi kerja harus lebih ditingkatkan lagi dan dijaga keberlangsungannya. Perusahaan harus selalu memberikan pelatihan secara rutin dan terus menjaga kinerja karyawannya. Namun Sebesar 58,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, oleh karena itu harus dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui dan menganalisis hal tersebut.

B. Tinjauan Teoritis

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129)” menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk melaksanakan standar organisasi. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan upaya manajemen untuk menegakkan pedoman-pedoman organisasi”.

Menurut Hasibuan (2018:193)” disiplin adalah kesadaran dan kesedian seseorang yang menaati semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin mencerminkan besernya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sutrisno (2019:89)” mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap dan kesedian dalam kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi”.

Menurut Sedamaryanti (2017:221)” mengemukakan bahwa disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam tingkah laku perorangan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja”.

Menurut Sinambela (2017:335)” disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada aturan-aturan

yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu instansi tergantung pada manusiannya. Oleh karena itu disiplin merupakan tingkah laku perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh instansi dan sanggup menerima apabila karyawan melanggar peraturan dalam instansi tersebut.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016; 356) indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu instansi sebagai berikut:

1) Frekuensi kehadiran Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi

2) Tingkat kewaspadaan

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap

pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan dalam peraturan kerja dimana hal yang dimaksud yaitu kenyamanan dalam berkerja seperti taat pada aturan jam masuk yang telah ditentukan.

5) Etika kerja

Etika kerja sangat diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar semua pegawai

c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut hasibuan (2018; 193-194) ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu intrinsik (dalam diri) dan ekstrinsik (dari luar) sebagai berikut :

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya.

b) Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, karena bagaimana pun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para bawahannya.

c) Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting dalam terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin tinggi gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

d) Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

e) Pengawasan

Pengawasan dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi. .

Menurut Sutrisno (2019) faktor- faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja ada tujuh, diantaranya:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku apabila ia merasa mendapat jaminan

balas jasa yang setimpal dari jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakan kedisiplinan dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat.

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan

tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan itu antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga akan pujian tersebut.
- c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan terutama pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat pada rekan kerja dengan menginformasikan keamanan dan untuk urusan, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh faktor kepribadian, faktor lingkungan, dan dapat juga dipengaruhi oleh kompensasi yang didapat oleh karyawan, sikap pemimpin terhadap karyawan , dan juga adanya peraturan didalam suatu perusahaan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

d. Tujuan Disiplin

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan disiplin adalah

untuk keteraturan dan memastikan individu bertindak sesuai dengan aturan atau norma yang berlaku.

Menurut Hasibuan Melayu S.P (2017:193) beberapa tujuan disiplin sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan
- 2) Meningkatkan Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- 3) Menjaga ketertiban dan kelancaran kerja dalam organisasi
- 4) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja
- 5) Menciptakan suasana kerja yang kondusif

e. Jenis-jenis Disiplin

Menurut Hamali (2016: 216-218) menyatakan ada tiga jenis disiplin kerja di antaranya sebagai berikut:

- 1) Disiplin Preventif; adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin kerja antar para karyawan. Disiplin preventif menjaga disiplin diri karyawan bukan semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan.
- 2) Disiplin Korektif; adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindar pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hubungan dan disebut tindakan disiplin. Contohnya tindakan pendisiplinan

atau berupa peringatan skorsing.

- 3) Disiplin Progresif; perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif artinya memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

f. Deminsi Disiplin Kerja

Ada beberapa deminsi disiplin kerja menurut para ahli sebagai berikut:

- 1) Menurut Mangkunegara (2015) disiplin kerja pegawai dapat diukur dari empat deminsi antara lain *frequency of attendance* atau frekuensi kehadiran, *obedience At Work Standard* atau kepatuhan pada standar kerja, *Obedience In Regulation*, dan *work ethics* atau kepatuhan pada etika kerja.
- 2) Menurut Sutrisno (2016;94) disiplin kerja dibagi empat dimensi diantaranya adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap aturan lainnya.
- 3) Menurut Sinungan (2011; 146) deminsi kerja antara lain adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, dan taat terhadap aturan perilaku pekerjaan.

g. Langkah-langkah Disiplin

Dalam mendisiplinkan bawahan ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin sebagai berikut:

- 1) Pemimpin harus menunjukkan sikap disiplin terlebih dahulu kepada bawahannya, seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan, dan bekerja secara profesional agar dapat dicontoh oleh bawahannya.
- 2) Pemimpin harus melakukan pengawasan secara langsung maupun tidak langsung untuk memastikan aturan berjalan dengan baik
- 3) Pemimpin harus memperlakukan semua karyawan secara adil tanpa pilih kasih dalam menerapkan disiplin.
- 4) Setiap pemimpin harus mencontohkan yang baik bagi karyawannya.
- 5) Pemimpin harus memberikan teguran lisan maupun tertulis.
- 6) Jika pelanggaran berulang , pemimpin harus berani memberikan sanksi yang tegas agar menimbulkan efek jera.
- 7) Pemimpin memberikan reward kepada karyawan yang disiplin sebagai motivasi untuk mempertahankan perilaku positif.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut bangun (dalam Adamy, 2016: 91) kinerja (*perfomance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standar*) jadi, standar pekerjaan merupakan

tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dalam suatu instansi atau organisasi.

b. Indikator Kinerja

Untuk mengetahui kinerja dari setiap pegawai, maka perlu dilakukan sebuah pengukuran kinerja. Menurut Mangkunegara (Paramarta dkk,2021;96) indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja adalah:

- 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik pegawai mengajarkan apa yang seharusnya dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan
- 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang terlaksana.
- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat.
- 4) Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan tugasnya dan berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

c. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja A.A Anwar Prabu Mangkunegara adalah faktor kemampuan dan motivasi:

- 1) Faktor Kemampuan

Secara umum kemampuan terbagi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*.

2) Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya.

d. Dimensi Kinerja

Menurut Edision (2016) dalam Septiawan (2020) dimensi kinerja terdiri dari:

1) Target

Target merupakan indicator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas adalah elemen penting. Karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3) Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti.

4) Tata Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan ketepatan waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

e. Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (Musnaini dan Wijoyo:75) penilaian kinerja merupakan proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut itu akan dicapai dalam waktu yang singkat ataupun lama.

C. Kerangka Pemikiran

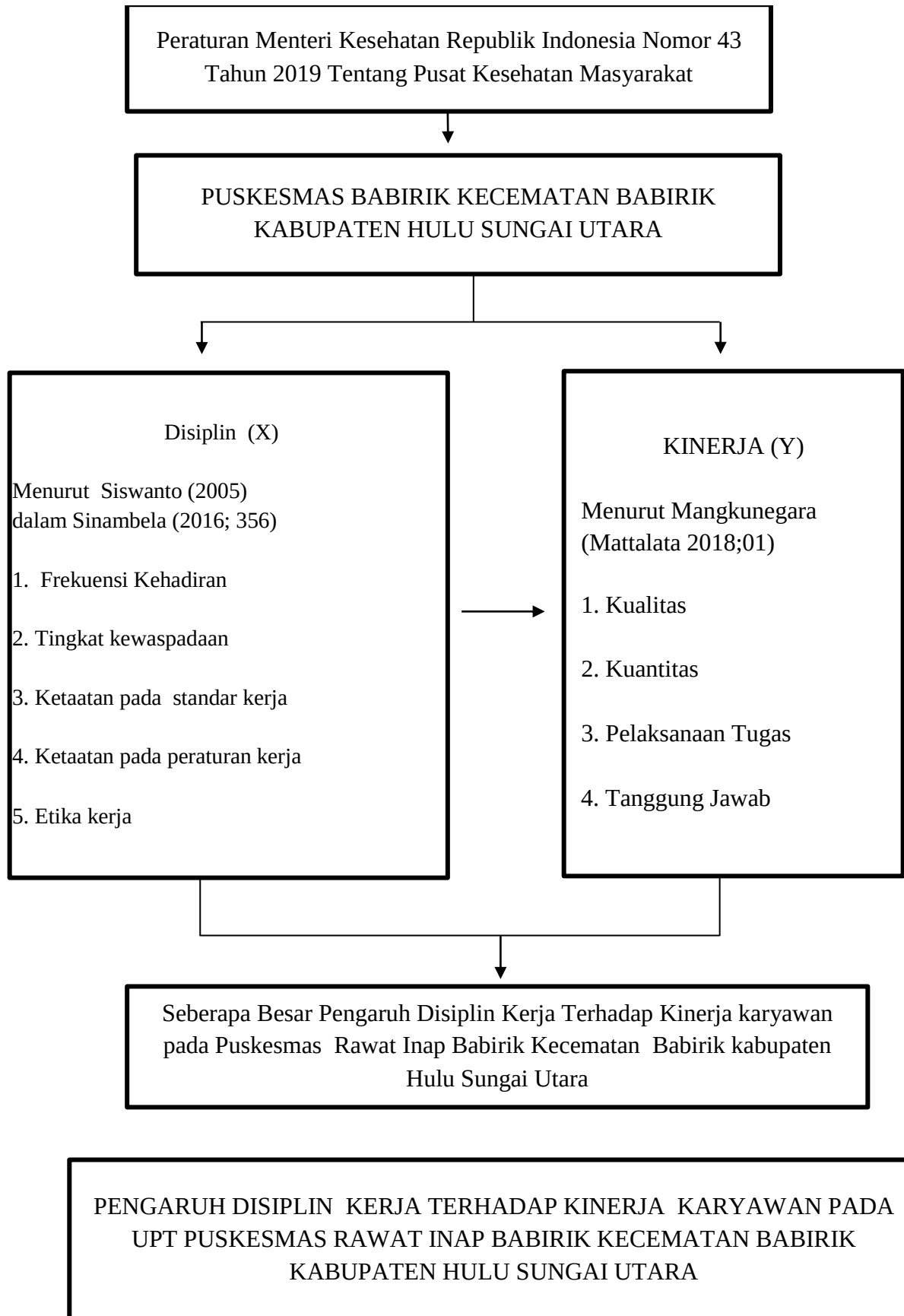
Kerangka berpikir merupakan sintesis tentang hubungan antara variable yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesis tentang hubungan antar variable yang diteliti.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat adalah unit pelaksanaan teknis yang berada dibawah dan tanggung jawab Dinas Kesehatan daerah Kabupaten/kota, sesuai dengan peraturan undang-undang.

Berdasarkan Indikator-indikator variable yang telah di uraikan maka alur kerangka pemikiran ini adalah apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada upt Puskesmas Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara dan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada upt Puskesmas Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara Kerangka pemikiran pada penelitian

ini berkaitan dengan variable Motivasi Kerja (Variabel X) dengan Kinerja Karyawan (Variabel Y) untuk lebih jelas dapat dilihat pada table dibawah ini.

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah Penulis, 2026

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. (Sugiyono, 202 :139) Hipotesis yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Kerja (H_a)

Hipotesis kerja atau disebut hipotesis alternatif merupakan hipotesis yang dinyatakan adanya perbedaan, hubungan atau pengaruh antarvariabel tidak sama dengan nol. Dengan kata lain, terdapat perbedaan hubungan atau pengaruh antarvariabel (merupakan dari kebalikan dari hipotesis nol).

2. Hipotesis Nol (H_o)

Hipotesis nol merupakan hipotesis yang menyatakan hubungan atau pengaruh antarvariabel sama dengan nol. Dengan kata lain, tidak ada perbedaan, hubungan atau pengaruh antarvariabel.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_a : Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan upt Puskesmas Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Ho : Tidak Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada upt Puskesmas Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti dilakukan. Penetapan lokasi penelitian sangat penting dalam rangka mempertanggung jawabkan data yang diperoleh. Oleh karena itu, maka lokasi penelitian yang peneliti lakukan adalah di UPT. Puskesmas Rawat Inap Babirik yang terletak di Jalan Tembok Baru Desa Babirik Hilir No. 50 RT. 03 Kode Poss 71454 Kabupaten Hulu Sungai Utara

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif untuk mengetahui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada UPT. Puskesmas Rawat Inap Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian Kuantitatif adalah proses pencarian pengetahuan yang menggunakan angka sebagai alat untuk menganalisis informasi tentang apa yang ingin diketahui.

C. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang penulis ambil dalam penelitian ini merupakan tipe penelitian Asosiatif (sebab-akibat) yaitu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antar dua variable atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah bidang generalisasi yang terdiri dari : obyek, subyek dengan kualitas dan sifat tertentu untuk diperiksa oleh penelitian kemudian ditarik kesimpulan.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karekteristik atau sifat yang dimiliki obyek atau subyek yang diteliti. Maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada UPT. Puskesmas Rawat Inap Babirik yang berjumlah 85 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2022;131) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi , missal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi tersebut.

Menurut Sugiyono (2020;133) sampel total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi relative kecil, kurang dari 100 orang , atau penelitian yang ingin membuat generasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel total adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Maka dari uraian diatas teknik penarikan sampel yang digunakan sebagai penelitian sebanyak

85 karyawan yang bekerja di Upt Puskesmas Rawat Inap Babirik.

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Berdasarkan judul peneliti yang di ambil yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPT. Puskesmas Rawat Inap Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara yang terhadapat dua variable yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent variable*)

Menurut Tegor, dkk (2020;29) “ Variabel bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variable terkait. Variabel bebas sering disebut *Independent variable* , variable stimulus, predictor dan *antecedent* “ . Variabel bebas pada penelitian ini adalah Disiplin (X) . Menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016;356) indikator yang digunakan dalam pengukuran disiplin kerja melalui kehadiran, tingkat kewaspadaan , ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

2. Variabel Terikat (*Dependent variable*)

Menurut Amruddin, dkk (2021; 40) variable terikat adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas. Variabel terikat sering disebut sebagai variable *output* , *kriteria, konsekuensi*” . Variabel terikat pada penelitian ini adalah

kinerja (Y). Menurut Mangkunegara (Mattalata,2018:01) ‘indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja pegawai melalui kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variable secara objektif. (Ibnu Hadjar dalam Hardani 2020 : 384).

Instrumen penelitian digunakan sebagai alat pengumpulan data, instrument penelitian yang lazim digunakan dalam penelitian adalah berupa angket atau kuesioner yang disampaikan dan diberikan kepada masing- masing responden yang menjadi sampel dalam penelitian pada saat observasi wawancara.

Instrumen penelitian dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam Tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Instrumen Penelitian

VARIABEL	INSTRUMEN	INDIKATOR
DISIPLIN KERJA (X) Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016;356) Ada lima tingkatan yaitu: Frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja ,dan etika kerja	1. Kehadiran	a. Datang tepat waktu b. Kehadiran sesuai jadwal
	2. Tingkat kewaspadaan	a. Bekerja dengan teliti b. Menghindari kesalahan kerja
	3. Ketaatan pada standar kerja	a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar b. Ketelitian dalam bekerja
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	a. Mematuhi aturan instansi b. Mengikuti prosedur kerja
	5. Etika kerja	a. Sikap sopan santun b. Tanggung jawab kerjs
KINERJA KARYAWAN (Y) Mangkunegara (Mattalata 2018;01) Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam	1. Kualitas	a. Ketelitian dalam pelayanan b. Kualitas Pelayanan yang sesuai dengan harapan
	2. Kuantitas	a. Hasil pekerjaan mencapai target b. Tugas sesuai standar yang ditetapkan
	3. Pelaksanaan Tugas	a. Ketepatan/ efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugas b. Durasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	4. Tanggung Jawab	a. Kesadaran akan kewajiban dalam melaksanakan pekerjaan b. Berani mengambil resiko pekerjaan yang dilakukan
--	-------------------	---

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks. suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono 2021:256).

2. Kuesioner

Kuesioner atau Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. (Sugiyono 2021:252).

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

H. Teknik Penentuan Skor

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acara untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini semua indikator diukur dengan menggunakan Skala Likert, Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena *social*. (Sugiyono 2021 : 189).

I. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kemampuan alat penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak di jelaskan. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang hendak di ukur tinggi rendahnya kualitas survey atau kuesioner dihitung menggunakan aplikasi SPSS Statistik 21.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{XY} = Koefisien Korelasi Product Moment

n = Jumlah Sampel

X = Skor Pertanyaan

Y = Skor Total

Untuk uji signifikan korelasi Produk Momen digunakan ketentuan yaitu sebagai berikut:

a) Jika r hitung lebih kecil dari r Tabel, maka H_0 diterima dan H_a

ditolak.

- b) Apabila r hitung lebih besar dari r Tabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

2. Uji Realibitas

Pengujian reliabilitas diperlukan untuk memastikan terlebih dahulu bahwa data yang diperoleh secara relative tidak mengandung dari bias atau ketidak akuratan, karena ketidak pastian pertanyaan dalam kuesioner. Uji reliabilitas adalah tingkat kemantapan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur, maka semakin stabil alat ukur tersebut.

Pada program SPSS, metode ini dilakukan dengan metode Cronbach Alpha, yaitu kuesioner dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

J. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.

b. Uji Linearitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan variabel independen (X) dan independen (Y) bersifat linear (garis lurus) atau tidak.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisi Regresi Linear Sederhana adalah hubungan secara linear antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

b. Uji T

Uji T Merupakan salah satu analisis untuk mengetahui masing-masing variabel, baik variabel besarnya pengaruh independen atau variabel dependen, dengan kata lain mengetahui besarnya Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Tirta Agung Amuntai (Perseroda) Kabupaten Hulu Sungai Utara. Dengan kreteria sebagai berikut:

Ha = Ada pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPT. Puskesmas Rawat Inap Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara

Ho = Tidak ada pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UPT. Puskesmas Rawat Inap Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021:147) uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi mendekati 1, artinya variabel-variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Sedangkan, nilai determinasi sebesar 0, artinya variabel-variabel independen hanya memberikan sedikit informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependennya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banda Aceh: Unimal Press.
- Tim Penyusun. 2022. *Pedoman penyusunan dan penulisan skripsi Program Studi S1 Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai*.
- Misnawati.2024 “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara*” ;Program Studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.
- Intania, Dinda.2021 *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi*; Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
- Amruddin, dkk. (2021). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Ardial. (2018). *Fungsi Komunikasi Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bukman. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Musnaini, & Wijoyo, H. (2021). *Manajemen Kinerja*. Sumatera Barat: Insan Cendekia Mandiri.

- Paramarta, I. G. N., dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Rahmat. (2021). *Teori Motivasi dan Aplikasinya dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Septiawan. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taruh, E. (2020). *Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tegor, dkk. (2020). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Wiyati, & Pradana. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.*