



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Kibin

Eza Mario Firmansyah^{1*}, Irawan², Hero Wirasmara Kusuma³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Faletehan^{1,2,3}

*Email Korespondensi: marioeza30@gmail.com

Diterima: 18-10-2025 | Disetujui: 28-10-2025 | Diterbitkan: 30-10-2025

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at the Technical Implementation Unit (UPT) Puskesmas Kibin. This research emerged from the findings of a relatively high level of employee tardiness and suspected low work motivation, which may impact performance decline. This study uses a quantitative approach. The respondents in this study were 30 employees of the Technical Implementation Unit of Puskesmas Kibin. The sampling technique used was purposive sampling. Data were collected through the distribution of questionnaires with the aid of SPSS software. The results showed that discipline and motivation partially have a significant effect on performance, furthermore, discipline and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance, UPT Puskesmas Kibin.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Kibin. penelitian ini muncul dari temuan adanya tingkat keterlambatan pegawai yang cukup tinggi serta dugaan lemahnya motivasi kerja, yang dapat berdampak pada penurunan kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Responden dalam penelitian ini pegawai di Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Kibin sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, selain itu disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Katakunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, UPT Puskesmas Kibin

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Eza Mario Firmansyah, Irawan, & Hero Wirasmara Kusuma. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Kibin. Indonesia Economic Journal, 1(2), 1534-1542. <https://doi.org/10.63822/bx7fqv54>

PENDAHULUAN

Permenkes Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Puskesmas, Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Kibin yang biasa kita kenal sebagai alternatif dalam penanganan kesehatan tingkat pertama sebelum rumah sakit, merupakan sebuah fasilitas Kesehatan yang menyelenggarakan layanan Kesehatan fasilitas ini menyediakan layanan medis dasar, dan yang bersifat umum, serta layanan khusus yang sesuai dengan kebutuhan Masyarakat.

Fasilitas pelayanan Kesehatan merupakan tempat atau sarana yang digunakan untuk memberikan pelayanan Kesehatan kepada individu maupun masyarakat. Pelayanan ini mencakup pendekatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif, dan dilaksanakan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, serta masyarakat (Anwar dan Sari 2023).

Kinerja karyawan merupakan indikator kemampuan individu dalam menyelesaikan seluruh tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada efektivitas unit-unit kerja di dalamnya. Menurut Mangkunegara dalam (Putra dkk. 2023) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan menjadi pondasi utama pada organisasi, karena disiplin akan berdampak di kinerja pegawai. Semakin bagus disiplin pegawai, maka semakin bagus kinerja yang dicapai. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang mencakup baik dari aspek kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Faktor - Faktor yang diyakini memengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai. Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam menjaga konsistensi dan ketertiban dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kepatuhan terhadap aturan dan tata tertib kerja yang terstruktur dan teratur. Dalam konteks ini, sebuah Perusahaan dapat dinyatakan baik apabila memiliki karyawan yang menunjukkan Tingkat kedisiplinan yang tinggi. Menurut Siagian dalam (Putra dkk. 2023) Disiplin adalah sikap menghormati dan mentaati peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, serta kesanggupan untuk menaati dan menghindari sanksi karena melanggar tugas dan wewangnya.

Sementara itu, Menurut Gitosudarmo dalam (Putra dkk. 2023) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan, karena motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan segala daya upahnya untuk mencapai kepuasan dan agar mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Siagian dalam (Adiwinata dkk. 2022) motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu. Motivasi ini menghasilkan ketuhan tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin kerja

Disiplin dianggap penting untuk mendorong perkembangan suatu organisasi, terutama digunakan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan tugas

baik yang dilakukan secara individu maupun secara tim. Selain itu, disiplin juga memiliki manfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi aturan, kebijakan, dan prosedur yang berlaku di perusahaan sehingga dapat menghasilkan performa yang lebih baik (Fermayani dkk. 2024). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kepatuhan seseorang karyawan terhadap aturan, prosedur, dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau Perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat tanggung jawab, integritas, dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan ekspektasi yang telah ditentukan, Mangkunegara dalam (Fermayani dkk. 2024). Dalam sebuah organisasi, masih terdapat banyak pegawai yang datang terlambat, mengabaikan prosedur yang ada, tidak mematuhi petunjuk yang telah ditetapkan, atau terlibat dalam masalah dengan rekan kerja. Oleh sebab itu, kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi agar para pekerja dapat menjalankan tugas mereka sesuai dengan aturan yang berlaku.

Motivasi kerja

Menurut teori Hirarki Kebutuhan Maslow, motivasi dipandang sebagai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi, mulai dari kebutuhan dasar seperti fisiologis dan keamanan, sosial, hormat, hingga kebutuhan yang lebih tinggi seperti aktualisasi diri. Maslow memisahkan lima kebutuhan menjadi urutan yang lebih tinggi dan lebih rendah. Kebutuhan fisiologis dan keamanan tergolong kebutuhan tingkat rendah dan sosial, hormat, dan aktualisasi diri adalah kebutuhan Tingkat tinggi. Kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal (dalam diri seseorang), sedangkan kebutuhan tingkat bawah sebagian besar dipenuhi secara eksternal (gaji, kontrak serikat kerja, dan masa kerja) (Robbins dan Judge 2013).

Motivasi adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Tanpa motivasi, karyawan cenderung kurang bersemangat, kurang produktif, dan lebih mungkin untuk mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah (Fermayani dkk. 2024).

Menurut Sitorus motivasi adalah kegiatan yang mempengaruhi, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia. Sedangkan menurut Abdurrahim bahwa motif adalah dorongan kebutuhandalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar dapat beradaptasi dengan lingkungan, sedangkan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan berdasarkan motifnya (Irawan dkk. 2023).

Kinerja

Menurut (Colquitt dkk. 2018) kinerja (Job performance) adalah nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, kinerja mengacu pada hasil atau dampak dari perilaku kerja karyawan terhadap tujuan organisasi, dan bisa berupa kontribusi positif maupun negatif.

Seperti yang diamati oleh Gheorghe dan Hack dalam (Armstrong 2021) Mengelola kinerja secara aktif sama halnya dengan menjalankan bisnis - menjalankan seluruh bisnis sebagai satu kesatuan. Ini adalah siklus berkelanjutan dari perencanaan, pelaksanaan, pengukuran hasil, dan perencanaan tindakan selanjutnya. Manajemen kinerja adalah pendekatan strategis yang terjadi pada sejumlah dimensi. Pendekatan ini harus mempertimbangkan kebutuhan berbagai pemangku kepentingan, dan memanfaatkan sistem manajemen kinerja bisnis.

Menurut Mangkunegara pengertian kinerja adalah istilah yang berasal dari frasa job performance. Kinerja diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (otuput) yang mencakup baik kualitas maupun

kuantitas yang dicapai oleh pegawai atau karyawan dalam suatu periode waktu tertentu (yang umum digunakan adalah per jam) saat melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang di emban (Khaeruman dkk. 2021).

Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan Hasibuan dalam (Khaeruman dkk. 2021).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang mengumpulkan data yang objektif melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk angka yang kemudian dianalisis menggunakan alat statistik untuk mengolah data tersebut. Menurut Sugiyono dalam (Amelia dan Fratiwi 2023) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono dalam (Dinda dkk. 2021) bahwa populasi adalah area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk keperluan studi dan pengambilan kesimpulan.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Kibin memiliki total tenaga kerja sebanyak 49 orang. Komposisi tenaga kerja tersebut terdiri dari 30 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 6 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K), 13 Tenaga Harian Lepas (THL) yang berprofesi sebagai perawat, bidan, petugas Kesehatan dan kebersihan. Dengan pemahaman tersebut dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Kibin yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah total 30 pegawai.

Menurut Sugiono dalam (Lenaini 2021) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive Sampling yaitu teknik pengambilan sampel di mana subjek dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap relevan oleh peneliti. Ini termasuk kedalam jenis nonprobability sampling. Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Istilah lain Purposive Sampling, dimana pengambilan sampel dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu, yang dimaksud adalah pegawai di Unit pelaksana teknis (UPT) Puskesmas Kibin yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah total 30 pegawai. Dengan harapan bahwa jawaban dari responden lebih objektif, mengingat mereka memiliki status yang sama.

Peneliti menerapkan pendekatan metodologi kuantitatif dengan memanfaatkan sumber data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dari sumber

pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara Observasi, dan menyebar kuesioner dengan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada pegawai di Unit pelaksana teknis (UPT) Puskesmas Kibin. Menurut (Rahayu dan Dahlia 2023) Kuesioner merupakan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden untuk mengetahui persepsi atau pendapat mereka tentang sesuatu hal. Mengenai kuesioner disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Kinerja pegawai jawaban responden diukur menggunakan skala likert dengan rentang jawaban 1-5 (Sangat tidak setuju, Tidak setuju, Netral, Stuju, dan Sangat setuju).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.516	5.118		.687
	Disiplin kerja	.373	.089	.528	4.198
	Motivasi kerja	.411	.102	.508	4.042

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data Output SPSS Versi 22, (2025).

Berdasarkan tabel diatas berikut adalah cara untuk menentukan nilai uji regresi berganda

$$Y = 3,516 + (0,373 X_1) + (0,411 X_2).$$

Nilai konstanta menunjukan nilai sebesar 3,516 yang menunjukan bahwa bernilai positif sebelum dipengaruhi variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

Nilai koefisien regresi variabel (X_1) Disiplin kerja adalah 0,373 bernilai positif, sehingga jika nilai mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,373.

Nilai koefisien regresi variabel (X_2) Motivasi kerja adalah 0,411 bernilai positif, sehingga jika nilai mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,411, sehingga dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.516	5.118		.687	.498
	Disiplin kerja	.373	.089	.528	4.198	.000
	Motivasi kerja	.411	.102	.508	4.042	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data Output SPSS Versi 22, (2025).

H1: Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Hasil perhitungan tabel diatas mengenai variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikanasi sebesar 0,000 yang menunjukan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan memiliki nilai t hitung 4,198 yang menunjukan bahwa nilai tersebut lebih besar t tabel 2,052 ($4,198 > 2,052$) sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) dapat diterima.

H2: Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

Hasil perhitungan tabel diatas mengenai variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikanasi sebesar 0,000 yang menunjukan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan memiliki nilai t hitung 4,042 yang menunjukan bahwa nilai tersebut lebih besar t tabel 2,052 ($4,042 > 2,052$) sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.358	2	28.179	18.326	.000 ^b
	Resudual	41.517	27	1.538		
	Total	97.875	29			
a. Dependent Variabel: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin kerja						

a. Dependent Variabel: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin kerja

Sumber: Data Output SPSS Versi 22, (2025)

H3: Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil perhitungan tabel diatas mengenai f hitung sebesar 18,326 yang menunjukan bahwa nilai

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Kibin
(Firmansyah, et al.)

tersebut lebih besar f tabel 3,35 ($18,326 > 3,35$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan H_0 ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.544	1.24002
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, disiplin kerja				

Sumber: Data Output SPSS Versi 22, (2025).

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R Square 0,576 atau 57,6% yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 57,6% dan sisanya 42,4% merupakan faktor yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diolah mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Kibin maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil statistik memperkuat kesimpulan ini dimana nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} sebesar $4,198 > 2,052$ lebih besar dari T_{tabel} , yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Kibin, dan peningkatan kedisiplinan akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.
2. Hasil statistik memperkuat kesimpulan ini dimana nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} sebesar $4,042 > 2,052$ lebih besar dari T_{tabel} , yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Kibin, dan peningkatan motivasi akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja.
3. Hasil statistik memperkuat kesimpulan ini dimana nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $18,326 > 3,35$ lebih besar dari F_{tabel} , yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak., menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi juga kinerja yang dicapai.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Kibin, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Kibin Penelitian ini diharapkan menjadi informasi, sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Serta untuk dijadikan bahan pertimbangan mengenai hal-hal yang dapat ditingkatkan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Kibin ataupun pegawainya. Karena berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja sehingga hal tersebut harus dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan agar kinerja pegawai tetap optimal.
2. Bagi Universitas Faletahan Diharapkan hasil penelitian ini dapat diterima oleh Universitas Faletahan dan menjadi referensi ilmiah yang menunjukkan bahwa disiplin kerja serta motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan jenis penelitian yang serupa diharap dapat menambah variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini serta dapat mengembangkan lagi teori dan konsep pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, serta kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, Djaka dkk. 2022. "Influence of Organizational Culture and Work Environment Toward Lecturer Performance With Intrinsic Motivation As Intervening Variables." *International journal of business, economics & management* 5(4):287–96. doi: 10.21744/ijbem.v5n4.1981.
- Amelia, Rizka Wahyuni, dan Firli Fratiwi. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara." *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation* 1(2):317–26.
- Anwar, dan Sari. 2023. "Pemetaan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Di Surabaya Selatan Menggunakan Software Arcgis." 1(3).
- Armstrong, Michael. 2021. *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management*. Vol. 11. 7 ed. Kogan Page Limited.
- Colquitt, Jason A. dkk. 2018. *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. 6 ed. McGraw-Hill Education.
- Dinda, Rahayu dkk. 2021. "Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. The Univenus di Sidoarjo." *Benchmark* 2(1):70–80. doi: 10.46821/benchmark.v2i1.223.
- Fermayani, Riche dkk. 2024. *Manajemen Kinerja*. 2024 ed. diedit oleh M. M. Ash Shadiq Egim, S.E. CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Irawan dkk. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Psikis dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Dosen pada Kampus Universitas Faletahan." *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika*

- Komputer* 7(3):1448–60.
- Khaeruman dkk. 2021. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. 2021 ed. diedit oleh T. K. C. A. Rizky. CV. AA. R IZKY.
- Lenaini, Ika. 2021. “Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling.” *HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah* 6(1):33–39.
- Putra, Fahrul Syah dkk. 2023. “Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bengkel las desta jembar.” *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)* 2(1):283–98.
- Rahayu, Sri, dan Dahlia Dahlia. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.” *Jesya* 6(1):370–86. doi: 10.36778/jesya.v6i1.925.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Vol. 11. 15 ed. diedit oleh S. Yagan. Pearson Education, Inc.