



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 9100-9112

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Medan Denai

Yogi Yosua Silitonga¹, Anton A.P Sinaga², Toman E Panggabean³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

yogiyosuasilitonga06@gmail.com¹, anton.ap.sinaga88@gmail.com², tomanpanggabean2205@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Medan Denai. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat, sehingga perlu didukung oleh sumber daya manusia yang mampu bekerja secara kolaboratif, memiliki motivasi tinggi, serta menjunjung tinggi kedisiplinan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas Medan Denai, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda yang diawali dengan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan instrumen dan data penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil pengujian secara simultan juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Medan Denai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penguatan kerja sama tim yang efektif, peningkatan motivasi kerja yang berkelanjutan, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten dan adil. Oleh karena itu, manajemen puskesmas diharapkan dapat merumuskan kebijakan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif atas penyelesaian tugas, baik oleh individu, kelompok, maupun organisasi. Peningkatan kinerja tenaga kesehatan di lingkungan Puskesmas menjadi hal yang krusial karena berkaitan langsung dengan berbagai aspek yang memengaruhi peningkatan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja tenaga kesehatan muncul sebagai respons terhadap meningkatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang unggul dan berkualitas tinggi. Melalui kinerja tersebut, tenaga kesehatan diharapkan mampu memberikan kontribusi profesional yang nyata dalam mendorong peningkatan mutu layanan kesehatan. Peningkatan ini tidak hanya berpengaruh pada kualitas pelayanan di organisasi tempat mereka bekerja, tetapi juga berimplikasi pada peningkatan kualitas hidup serta kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan (Nur et al., 2021).

Agar dapat memberikan pelayanan yang prima melalui kinerja yang maksimal, karyawan puskesmas memerlukan Kerjasama Tim, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Kerjasama Tim merupakan proses interaksi antaranggota untuk mencapai tujuan organisasi secara kolektif. Tingkat kerja sama yang baik memungkinkan pembagian tugas yang proporsional, komunikasi yang lebih efektif, dan pemecahan masalah secara lebih cepat. Ketika koordinasi dalam tim berjalan dengan baik, beban kerja dapat diselesaikan secara efisien sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Kerjasama Tim juga menumbuhkan rasa saling percaya dan dukungan antarpegawai, sehingga mereka lebih termotivasi dan mampu menghasilkan output yang lebih berkualitas (Wulansari & Musslifah, 2024).

Motivasi kerja merupakan energi pendorong dalam diri pegawai yang membuat mereka bersedia mengerjakan tugas dengan semangat dan tanggung jawab. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung memiliki keinginan untuk berprestasi, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menunjukkan usaha yang lebih besar

dalam mencapai target. Motivasi juga berperan dalam mengarahkan perilaku pegawai, sehingga mereka bekerja secara lebih fokus dan produktif (Hasoloan, 2018). Ketika organisasi mampu memberikan dorongan berupa penghargaan, kesempatan berkembang, maupun lingkungan kerja yang mendukung, pegawai akan merespons dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap aturan, standar kerja, serta tata tertib yang ditetapkan organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan datang tepat waktu, mengikuti prosedur, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan. Hal ini menciptakan ritme kerja yang stabil dan mengurangi kesalahan operasional, sehingga berpengaruh langsung terhadap kualitas hasil kerja. Disiplin juga mendorong pegawai untuk bertanggung jawab atas tugasnya dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi (Setyawati & Arifin, 2022). Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Pada penelitian Anggraini et al. (2024) dan Hutomo et al. (2024) ditemukan bahwa Kerjasama Tim memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas. Namun hasil tersebut bertentangan dengan yang digagaskan oleh Audiana et al. (2024) dan Rohyadi et al. (2024), yang mana Kerjasama Tim justru tidak memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai puskesmas. Begitu halnya pada motivasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai, Mulyana et al. (2023) dan Laksmi & Sudiartini (2023) yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas. Hal tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Fitriani et al. (2024) dan Kasyifillah & Prijati (2023), yang mana motivasi justru menunjukkan hasil tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu pada kajian disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten. Seperti pada penelitian Supriyati & Pangaribuan (2021) dan Dachi (2023), menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas. Berbeda dengan penelitian Wospakrik et al. (2025) dan Karyanto & Husain (2021), hasil penelitian justru mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas.

Penelitian lainnya juga menunjukkan variasi dalam pengaruh Kerjasama Tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, terutama di institusi pelayanan Kesehatan, seperti Puskesmas. Penelitian dilakukan oleh Nuriyatul et al., (2024) di Puskesmas Ambulu menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, tetapi penelitian ini belum membahas secara menyeluruh pengaruh Kerjasama Tim. Sementara itu, Bhaskara et al., (2024) Studi di Puskesmas Magelang menemukan bahwa Kerjasama Tim tidak diuji secara eksplisit. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja, berbeda dari temuan (Nuriyatul et al., 2024).

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini meliputi:

1. Apakah Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Medan Denai?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Medan Denai?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Medan Denai?
4. Apakah Kerjasama Tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Medan Denai?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Medan Denai
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Puskesmas Medan Denai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Puskesmas Medan Denai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama Tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Medan Denai.

Manfaat Penelitian

Disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat yang ditujukan kepada beberapa pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan pelayanan kesehatan, khususnya tentang bagaimana Kerjasama Tim, motivasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut tentang manajemen kinerja di institusi kesehatan.

2. Manfaat Praktis

a. Puskesmas Medan Denai

Memberikan informasi empiris yang dapat digunakan manajemen puskesmas untuk merumuskan dan menerapkan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan Kerjasama Tim, motivasi, dan disiplin kerja.

b. Bagi Pegawai Puskesmas

Memberikan bahan evaluasi dan motivasi untuk meningkatkan disiplin, semangat kerja, dan kemampuan bekerja sama untuk memberikan layanan yang lebih baik.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi sumber data dan inspirasi bagi studi yang menyelidiki variabel serupa atau di bidang manajemen SDM dan pelayanan kesehatan.

Kajian Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi Sumber Daya Manusia

Pada suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2020).

Menurut Rivai (2020) alasan utama perbaikan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan terutama karena peran strategis sumber daya manusia sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan dan pengendalian. Kegiatan sumber daya manusia yang spesifik dari masing-masing fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan.

HRM dipahami sebagai kumpulan keputusan manajerial tentang kebijakan dan praktik yang bersama-sama membentuk kondisi kerja dan hubungan kerja dalam organisasi, yang kemudian menentukan bagaimana pegawai dipilih, dikembangkan, dinilai, dan diberi imbalan (Ramgolam et al., 2025). HRM sering ditekankan sebagai pendekatan strategis yang menyelaraskan praktik SDM dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Eshete & Birbirssa, 2024).

Jadi, kesimpulannya manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah fungsi strategis dalam organisasi yang bertugas mengelola tenaga kerja secara sistematis dan efektif untuk memastikan kontribusi karyawan selaras dengan tujuan organisasi. MSDM mencakup proses perencanaan, perekrutan, pengembangan, evaluasi, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan tujuan meningkatkan produktivitas, menciptakan keunggulan kompetitif, dan mendukung pencapaian visi misi.

Peran Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tiga peran utama yang dirumuskan oleh Mathis & Jackson (dalam Gunawan et al., 2025). Ketiga peran ini saling melengkapi untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dalam organisasi, yaitu:

1. Peran administrasi MSDM yang berfokus pada pengelolaan catatan dan arsip organisasi secara efisien dan tepat waktu. Aktivitas administratif meliputi pengumpulan, penyimpanan, dan pengolahan data karyawan serta informasi terkait yang dibutuhkan untuk mendukung operasional organisasi.

2. Peran operasional MSDM yang bertanggung jawab untuk merancang, mengidentifikasi, dan menerapkan berbagai program operasional serta kebijakan yang mendukung tujuan organisasi. Peran ini mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan manajemen kinerja.
3. Peran strategis MSDM berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dalam perspektif jangka panjang. MSDM berperan dalam menyelaraskan kebijakan SDM dengan visi strategis organisasi, mengantisipasi tantangan masa depan, dan memastikan investasi yang dilakukan terhadap sumber daya manusia memberikan dampak positif.

Jadi, tiga peran utama yang saling melengkapi yaitu: pertama, peran administrasi yang menangani pengelolaan catatan dan arsip organisasi secara efisien untuk mendukung operasional; kedua, peran operasional yang bertanggung jawab merancang dan menerapkan program seperti rekrutmen, pelatihan, dan manajemen kinerja guna mendukung tujuan organisasi; dan ketiga, peran strategis yang fokus pada penyelarasan kebijakan SDM dengan visi jangka panjang organisasi untuk mengantisipasi tantangan masa depan serta memastikan investasi pada sumber daya manusia memberikan dampak positif bagi keberlanjutan organisasi.

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Zhenjing et al., (2022). Menggambarkan kinerja pegawai sebagai sejauh mana pegawai melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi; kinerja dapat diukur lewat output, kualitas pekerjaan, kehadiran, dan perilaku kerja.

Hadiwijaya & Mintarsih, (2021) juga mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah sejauh mana pencapaian hasil kerja yang dimiliki setiap pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yaitu hasil kerja yang dilakukan pegawai sesuai tanggung jawab dalam periode waktu tertentu.

Selain itu, menurut Liang & Li (2025) *Employee performance* merupakan sebagai keluaran (*outputs*) dan outcome dari aktivitas pegawai yang mencerminkan efektivitas pemenuhan tugas dan kontribusi terhadap tujuan organisasi; pengukuran dapat mencakup produktivitas, kualitas kerja, dan capaian target.

Indikator Kinerja Pegawai

Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Hermawati & Sudiantini (2022) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Indikator: Memahami yang menjadi tugasnya, Hasil kerja yang sesuai rencana
2. Kuantitas Kerja
Indikator: Jumlah tugas sesuai dengan target kerja, Kecepatan dalam mengerjakan tugas
3. Pemanfaatan Waktu
Indikator: Pelaksanaan tugas sesuai jadwal yang ditentukan, Mematuhi jadwal yang sudah dibuat
4. Kehadiran
Indikator: Hadir tepat waktu, Kehadiran absensi
5. Kerjasama
Indikator: Mampu bekerjasama dengan atasan, Mampu bekerjasama dengan rekan kerja.

Kerjasama Tim

Pengertian Kerjasama Tim

Ada berbagai cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan peran penting untuk meningkatkan suatu efektivitas pada pekerjaan. Hal ini dapat terjadinya karena adanya suatu gangguan pada mesin produksi yang mengalami gangguan *error* dan memerlukan perbaikan, Dapat melaksanakan pekerjaan agar karyawan dapat memiliki ide atau strategi untuk kedepannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini seorang pimpinan dapat mengarahkan atau menciptakan suatu motivasi kepada karyawan agar karyawan dapat mengacu untuk bekerja keras dan semangat dalam bekerja untuk pencapaian tujuan perusahaan (Hermawati & Sudiantini, 2022).

Menurut Letsoin & Ratnasari (2020), kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya Kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan Perusahaan.

Indikator Kerjasama Tim

Indikator-indikator untuk mengukur variabel kerjasama tim menurut Sriyono & Farida (dalam Letsoin & Ratnasari, 2020) adalah:

1. Mau bekerjasama (*Cooperative*)
Sebagai makhluk sosial yang membutuhkan orang lain, maka rasa kerjasama tim dalam diri karyawan ditandai dengan sikap ingin bekerja sama dengan karyawan yang lainnya.
2. Mengungkapkan harapan yang positif
Karyawan merasa optimis dan selalu berharap baik dengan timnya dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.
3. Menghargai masukan
Merasa menjadi bagian dari karyawan lain muncul sehingga setiap masukan dari karyawan lain akan dihargai.
4. Memberikan dorongan
Tidak hanya mementingkan diri sendiri namun karyawan akan memperhatikan karyawan lainnya. Seperti memberikan dorongan ketika merasa ada karyawan lain yang kekurangan motivasi.
5. Membangun semangat kelompok
Membangun semangat kelompok dilakukan dengan tujuan agar setiap individu dalam tim memiliki rasa antusias yang sama.

Motivasi

Pengertian Motivasi

Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi (*motivation*) atau motif yang dikemukakan Handoko (2020:45) antara lain: Kebutuhan (*need*), Desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*) dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Williams, (2023) mengemukakan bahwa motivasi dikonseptualkan sebagai konsep luas dan multifaset yang mencakup dorongan, keinginan, atau kecenderungan yang mengarahkan perilaku menuju pencapaian tujuan Morris et al., (2022) juga mendeskripsikan bahwa motivasi dipahami sebagai kondisi internal yang mendorong keterlibatan dan usaha (*drive/desire*) terutama fokus pada motivasi intrinsik dan bagaimana ia dipetakan dalam fungsi-neurobiologis dan tingkah laku.

Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2021) yang menjadi indikator motivasi adalah:

1. Kebutuhan Fisik
Melalui pemberian gaji yang memadai, bonus atas pencapaian kerja, tunjangan makan, transportasi, dan fasilitas lain yang mendukung kebutuhan dasar pegawai.
2. Kebutuhan Rasa Aman
Menyediakan sarana keamanan dan perlindungan kerja sehingga karyawan merasa nyaman saat bekerja, seperti jaminan sosial ketenagakerjaan, dana pensiun, serta perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan Sosial
Perusahaan dapat membentuk kelompok kecil dalam setiap sub-divisi untuk menciptakan hubungan kerja yang baik dan mempermudah penyelesaian masalah secara tim. Pada tahap ini, karyawan membutuhkan penerimaan dalam kelompok serta kebutuhan untuk memberi dan menerima kasih sayang.
4. Kebutuhan Akan Penghargaan
Perusahaan dapat memberikan insentif kinerja, mengadakan pelatihan maupun pengembangan kompetensi, sehingga karyawan dapat mengoptimalkan kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dengan begitu, mereka akan merasa diakui dan dihargai kontribusinya.
5. Kebutuhan Perwujudan Diri
Kebutuhan perwujudan diri merupakan tahap tertinggi di mana individu berusaha mengembangkan potensi dan kemampuan terbaiknya. Dalam lingkungan kerja, kebutuhan ini tampak melalui kesempatan untuk berkreasi, mengikuti pelatihan, memperoleh tanggung jawab yang menantang, serta mencapai tujuan pribadi maupun profesional. Dengan dukungan tersebut, karyawan dapat berkembang dan memberikan kontribusi maksimal.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kesediaan serta kepatuhan untuk menaati peraturan, prosedur, dan norma organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga pelaksanaan pekerjaan berlangsung tertib, tepat waktu, dan sesuai standar organisasi. Definisi ini diperkuat oleh temuan penelitian mutakhir yang menunjukkan disiplin kerja sebagai sikap, perilaku dan tindakan karyawan untuk mematuhi peraturan dan prosedur organisasi sehingga pekerjaan terlaksana dengan tertib dan produktif (R. Anggraini et al., 2023).

Kedisiplinan kerja juga dapat didefinisikan sebagai bentuk kesadaran dan kerelaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Insan et al., 2024). Disiplin kerja sebagai konsep yang mencakup ketaatan, tanggung jawab, dan perilaku kerja yang baik dari seorang individu di lingkungan kerja (Rizal et al., 2024). Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku (Pratama, 2020).

Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya, ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan disuatu perusahaan, menurut Hasibuan (2021) di antaranya adalah:

1. **Teladan Pimpinan.**
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan panutan dan teladan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur dan adil, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jikateladan seorang pemimpin kurang baik dala arti kurang disiplin, maka para bawahan pun kurang berdisiplin.
2. **Keadilan.**
Keadilan yang menjadi dasar dalam pengambilan kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Dengan keadilan yang baik tentunya akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula
3. **Waskat (Pengawasan Melekat).**
Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Dengan kerjasamayang aktif antara atasan dan bawahan, maka akan terwujudlah kerja samayang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanyakedisiplinan yang baik. Selain itu, waskat juga dijadikan upaya untuk mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organsasi, karyawan dan masyarakat. Waskat adalah tindakan nyata danefektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, meningkatkan prestasikerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, maka akan terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukungterbinanya kedisiplinan yang baik. Selain itu, waskat juga dijadikan upayauntuk mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuanorganisasi, karyawan, dan masyarakat. Waskat adalah tindakan nyata danefektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan,memelihat kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang palingefektif, serta menciptakan sistem intelnal kontrol yang terbaik dalammendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat
4. **Sanksi hukuman**
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sehingga sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan semakin berkurang
5. **Ketegasan.**
Ketegasan pimpinan dalam bertindak mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Seorang pimpinan harus berani dan tegas untuk bertindak menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengansanksi hukuman yang telah ditetapkan. Dengan demikian pimpinan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya, apabila pimpinan perusahaan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena atau karakteristik suatu populasi atau sampel tertentu secara kuantitatif (Waruwu et al., 2025). Menurut Paramita (2021), Penelitian deskriptif kuantitatif adalah jenis penelitian yang dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menemukan solusi untuk suatu masalah dan mendapatkan informasi lebih lanjut tentang suatu fenomena. Metode ini menggunakan data numerik untuk menganalisis dan menggambarkan fakta, peristiwa, atau kondisi sebagaimana adanya tanpa mengubah variabel yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi penelitian adalah keseluruhan elemen atau area generalisasi yang menjadi subjek penelitian dan di mana peneliti ingin membuat kesimpulan. Elemen ini dapat berupa individu, kelompok, peristiwa, atau benda yang memiliki karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti. Dalam pengertian ini, populasi tidak hanya berarti jumlah anggota, tetapi juga semua karakteristik yang dimiliki anggota atau populasi. Oleh karena itu, penentuan populasi meliputi batasan ruang (lokasi), waktu (periode), dan kriteria karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian (Amin et al., 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Puskesmas Denai yang berjumlah 36 orang.

Sampel

Untuk tujuan mengumpulkan data dalam suatu penelitian, sampel adalah bagian atau subset dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Pemilihan sampel yang representatif sangat penting untuk menjamin hasilnya valid dan akurat serta untuk memastikan bahwa kesimpulan yang dibuat dapat diterapkan pada populasi yang dimaksud (Subhaktiyasa, 2024). Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yang mana seluruh anggota pada populasi digunakan menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2022:85) Maka dari pada itu, sampel penelitian ini merupakan 36 pegawai di Puskesmas Denai.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melaksanakan uji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, perlu dilakukan Uji Asumsi Klasik terlebih dahulu. Uji ini mencakup Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Sahir (2022:69) menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen terdistribusi normal. Selain itu, Ghazali (2021) menambahkan bahwa uji normalitas juga dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Ghazali (2021:127) mendeskripsikan bahwa terdapat beberapa cara untuk memprediksi residual terdistribusi normal atau tidak, yaitu meliputi:

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas penting untuk mengidentifikasi apakah terdapat variabel independen yang memiliki kesamaan di antara variabel independen lainnya dalam suatu model. Kesamaan ini dapat menyebabkan korelasi yang sangat kuat di antara variabel-variabel tersebut. Selain itu, uji ini juga bertujuan untuk mencegah kebingungan dalam pengambilan keputusan terkait pengaruh masing-masing variabel independen dalam uji parsial (Sujarweni, 2022).

Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2022:69) mengemukakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan varians pada residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Dalam pengujian ini, digunakan uji Glejser, yang merupakan salah satu metode statistik yang paling umum diterapkan. Menurut Ghazali (2021) uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut dari residual terhadap variabel independen. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Berganda merupakan salah satu metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang melibatkan lebih dari dua variabel, yang terdiri dari beberapa variabel independen dan satu variabel dependen (Sahir, 2022:52). Model regresi ditulis sebagai:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 +$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Ismanto & Pebruary (2021) mengemukakan bahwa uji parsial atau uji t adalah metode untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan apakah parameter yang digunakan dalam estimasi persamaan regresi linier berganda sudah sesuai. Pengujian secara parsial dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen (Kerjasama Tim, Motivasi, dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) (Priyatno, 2022:13).

Uji Simultan (Uji F)

Ismanto & Pebruary (2021) menjelaskan bahwa uji F, yang disebut sebagai uji simultan, berfungsi untuk mengidentifikasi apakah model regresi yang digunakan layak atau tidak dalam menjelaskan pengaruh variabel independen (Kerjasama Tim, Motivasi, dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Uji simultan ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} beserta nilai probabilitas signifikansi 0,05.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi, yang biasa disimbolkan dengan R^2 , pada dasarnya berfungsi untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2022:54). Jika nilai koefisien determinasi dalam model regresi terus menurun atau semakin mendekati angka nol, maka hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat juga semakin kecil. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 100%, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi semakin besar.

3. Hasil Penelitian

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan 2 model pengujian yaitu pengujian dengan grafik dan uji normalitas statistic Kolmogorov Smirnov.

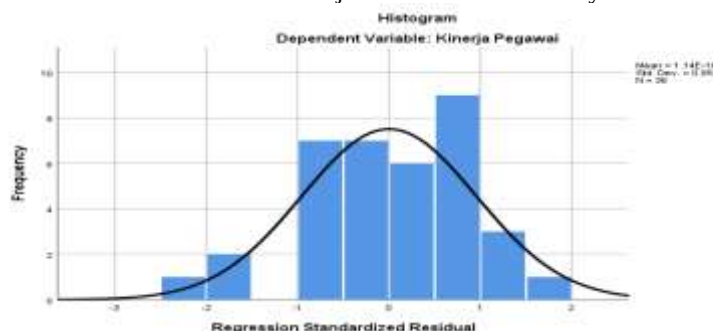
Tabel 3.1 Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28554973
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.095
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 3.1 Uji Normalitas Probability Plot

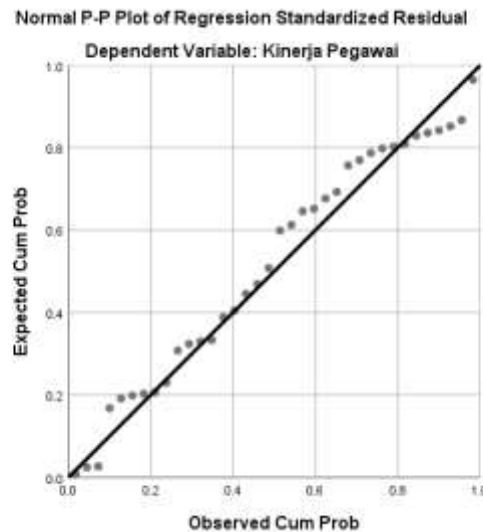


DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7299>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan Gambar 3.1 grafik normal *probability plot*, titik-titik menyebar cukup dekat pada garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2 Uji Normalitas Kurva Histogram



Gambar 3.2 kurva histogram menunjukkan pola distribusi normal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel

Tabel 3.2 Uji Multikolinieritas

		Coefficients^a		Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Tolerance	VIF
		B			
1	(Constant)	10.063	2.456		
	Kerjasama Tim	.152	.074	.478	2.093
	Motivasi	.337	.101	.345	2.898
	Disiplin Kerja	.243	.077	.402	2.488

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai tolerance untuk variabel kerjasama tim sebesar 0,478, motivasi sebesar 0,345, dan disiplin kerja sebesar 0,402. Seluruh nilai tolerance tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF masing-masing variabel adalah 2,093 untuk kerjasama tim, 2,898 untuk motivasi, dan 2,488 untuk disiplin kerja, yang seluruhnya berada di bawah batas 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji heterokedastisitas scatterplot dan glejser.

Tabel 3.3 Uji Heteroskedastisitas Glejser

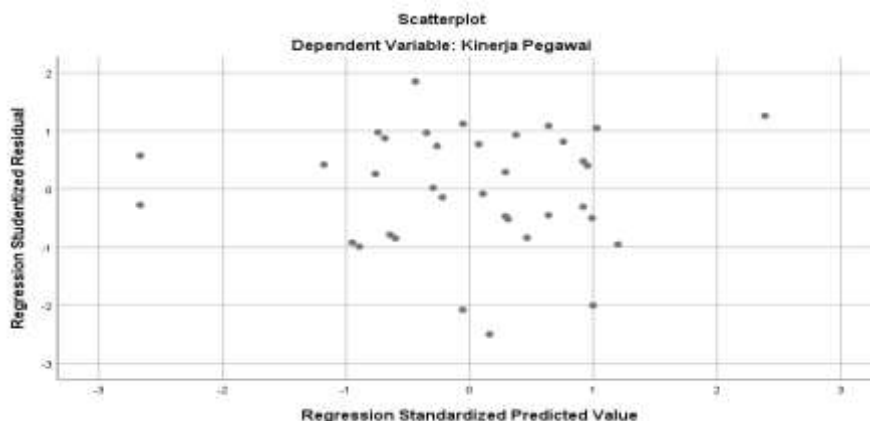
		Coefficients^a			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-.587	1.330		-.441
	Kerjasama Tim	.016	.040	.099	.405
	Motivasi	.075	.054	.397	1.384
	Disiplin Kerja	-.050	.042	-.317	-1.192

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Tabel 3.3 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kerjasama tim sebesar 0,688, motivasi sebesar 0,176, dan disiplin kerja sebesar 0,242. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Gambar 3.3 Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot



Berdasarkan Gambar 3.3, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar sumbu horizontal nol dan tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, atau bergelombang. Penyebaran titik juga berada baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda bermanfaat terutama untuk tujuan peramalan (*estimation*), yaitu tentang bagaimana variabel independen digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.063	2.456		4.097	.000
	Kerjasama Tim	.152	.074	.219	2.058	.048
	Motivasi	.337	.101	.420	3.349	.002
	Disiplin Kerja	.243	.077	.368	3.170	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 10,063 + 0,152X_1 + 0,337X_2 + 0,243X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 10,063 menunjukkan bahwa apabila variabel kerjasama tim, motivasi, dan disiplin kerja bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 10,063.
2. Koefisien regresi kerjasama tim sebesar 0,152 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan kerjasama tim sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,152 satuan, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.
3. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,337 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,337 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,243 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,243 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu kerjasama tim, motivasi, dan disiplin kerja, secara individu terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, serta melihat

nilai signifikansi (Sig.) pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis diterima apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05.

$$t \text{ tabel} = \frac{\alpha}{2} (n-k-1)$$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel penelitian

$\alpha = 5\%$

$$t \text{ tabel} = \frac{0,05}{2} (36-4) = 0,0025;32$$

$$t \text{ tabel} = 2,036.$$

Tabel 3.5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.063	2.456		4.097	.000
	Kerjasama Tim	.152	.074	.219	2.058	.048
	Motivasi	.337	.101	.420	3.349	.002
	Disiplin Kerja	.243	.077	.368	3.170	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Variabel kerjasama tim memiliki nilai t hitung sebesar 2,058, yang lebih besar dari t tabel 2,036 ($2,058 > 2,036$), dengan nilai signifikansi $0,048 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis diterima, yang berarti kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,349, yang lebih besar dari t tabel 2,036 ($3,349 > 2,036$), dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,170, yang lebih besar dari t tabel 2,036 ($3,170 > 2,036$), serta nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)

Uji Hipotesis Simultan (Uji F) adalah pengujian statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi.. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel serta melihat nilai signifikansi (Sig.). Kriteria pengambilan Keputusan. Adapun rumus mencari nilai F tabel adalah sebagai berikut :

$$F = (df_1:df_2)$$

$$df_1 = k-1, df_2 = n - k$$

n = jumlah sampel, k = jumlah variabel

$$df_1 = 4-1 = 3, df_2 = 36-4 = 32, F = 3;32 (2,90)$$

Tabel 3.6 Uji Signifikansi Silmutan (Uji F)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275.797	3	91.932	50.859	.000 ^b
	Residual	57.842	32	1.808		
	Total	333.639	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Kerjasama Tim , Motivasi

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 50,859, yang jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,90 ($50,859 > 2,90$), serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa kerjasama tim, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Jika nilai mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang diberikan untuk memprediksi variabel terikat.

Tabel 3.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.827	.810	1.344

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,810. Hal ini menunjukkan bahwa 81,0% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kerjasama tim, motivasi, dan disiplin kerja yang digunakan dalam model penelitian ini. Dengan demikian, model regresi yang dibangun memiliki kemampuan penjelasan yang sangat kuat dalam menerangkan perubahan kinerja pegawai. Sementara itu, sisanya sebesar 19,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, beban kerja, serta variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut: Kesimpulan Parsial (Uji t), Variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (2,058) > t tabel (2,036) dan nilai signifikansi 0,048 < 0,05. Artinya, semakin baik kerjasama antarpegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung (3,349) > t tabel (2,036) serta signifikansi 0,002 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang mendorong pegawai bekerja lebih optimal. Variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai t hitung (3,170) > t tabel (2,036) dan signifikansi 0,003 < 0,05. Semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja pegawai. Kesimpulan Simultan (Uji F), Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 50,859 > F tabel 2,90 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, kerjasama tim, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Medan Denai. Kesimpulan Koefisien Determinasi, Nilai Adjusted R Square sebesar 0,810 menunjukkan bahwa 81,0% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kerjasama tim, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan 19,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Referensi

1. Anggraini, D., Yusuf, E., & Andri, G. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Puskesmas Pauk Kambur Kecamatan Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(1), 1–8. <https://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/1066/729>
2. Audiana, N., Hinggo, H. T., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi, dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Mandau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 170.
3. Bhaskara, J. A., Suranto, S., & Pribadi, U. (2024). Effect of work environment, work discipline, work motivation, workload, and transformational leadership on performance of puskesmas employees. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(2), 88–99.
4. Dachi, E. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(2), 193–207. <https://niasselatankab.bps.go.id>
5. Gunawan, A., Rizki, A. S., Anindya, T. F., Amalia, A. P., & Setiani, W. F. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 262–272.
6. Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2).
7. Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalita & Sumber Daya Manusia*. BPFE.
8. Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
9. Hasoloan, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Branch Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 3(2), 62–98.
10. Ismanto, H., & Pebruary, S. (2021). *Aplikasi SPSS dan EvIEWS dalam Analisis Data Penelitian*. Deepublish.
11. Kasyifillah, M. H., & Prijati. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(7), 1–18.
12. Laksmi, G. I. R. M., & Sudiartini, N. W. A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Puskesmas Rendang Karangasem). *Talijagad*, 1(1), 7–13. <https://journal.unusida.ac.id/index.php/tali-jagad/index%7Ce>
13. Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh keterlibatan karyawan, loyalitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7299>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

14. Liang, X., & Li, J. (2025). Sustainable human resource management and employee performance: A conceptual framework and research agenda. *Human Resource Management Review*, 35(2), 101060.
15. Nur, M., Yusuf, S., & Rusman, A. D. P. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 4(2), 190–200. <https://doi.org/10.31850/makes.v4i2.557>
16. Nuriyatul, D., Setyowati, T., & Diansari, T. (2024). The Influence Of Professionalism, Burnout, Work Motivation, And Work Discipline On The Performance Of Ambulu Puskesmas Uptd Employees. *Dynamic Management Journal*, 8(3), 592–608.
17. Mulyana, H., Suryanto, S., & Hidayat, A. I. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Garuda Kecamatan Andir Kota Bandung. *Journal Publicuho*, 6(3), 977–987.
18. Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Widya Gama Press.
19. Pratama, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Semarak*, 3(2), 1–11.
20. Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Kedua). Rajawali Pers.
21. Rohyadi, D., Imron, A., & Maria, V. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja. *Jurnal Visionida*, 10(2), 119–128. <https://doi.org/10.30997/jvs.v10i2.14822>
22. Sahir, S. H. (2022). *Metode Penelitian*. KBM Indonesia.
23. Setyawati, A., & Arifin, K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perseroda) di Kabupaten Tabalong. *Jurnal STIA Tabalong*, 7(1), 69–78.
24. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
25. Waruwu, M., Pu'at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
26. Williams, D. M. (2023). A meta-theoretical framework for organizing and integrating theory and research on motivation for health-related behavior. *Frontiers in Psychology*, 14, 1130813.
27. Wulansari, P., & Musslifah, A. R. (2024). Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *RISOMA : Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(3), 92–102. <https://doi.org/10.62383/risoma.v2i3.91>
28. Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model. *Frontiers in Public Health*, 10, 890400.