

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS TUNABESI KABUPATEN
MALAKA NTT

Nita Griselda Kiik¹, Christina Menuk Sri H², Bisma Arianto³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2,3}

Lalabadaen@gmail.com¹, menukcht@unipasby.ac.id², bismaarianto@unipasby.ac.id³

ABSTRAK

Dilakukannya penelitian ini bertujuan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT. Menggunakan teknik sampel jenuh dalam mengambil sampel. Sampel sejumlah 37 responden. Dari analisis data, disimpulkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki t_{hitung} sejumlah 3,597 dengan nilai signifikan 0,001 sehingga $0,001 < 0,05$. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki t_{hitung} sejumlah 2,604 nilai signifikansi 0,014 sehingga $0,014 < 0,05$. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki t_{hitung} sejumlah 4,155 nilai signifikansi 0,000 sehingga ($0,000 < 0,05$). F hitung sejumlah 72.104 > F-tabel 2.88 dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh Terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims determine and analyze influence of leadership style, work motivation and work discipline on employee performance at Tunabesi Community Health Center in Malaka Regency, NTT. Sampling technique use the saturate sample technique. Sample of 37 respondent. From data analysis, can concluded there is a influence of leadership style on employee performance having a tcount 3.597 with a significant value 0.001 so that $0.001 < 0.05$. Work motivation for employee performance have tcount 2.604, a significance value 0.014 so that $0.014 < 0.05$. Work discipline on employee performance has a tcount 4.155, a significance value 0.000 so ($0.000 < 0.05$). F count is $72.104 > F\text{-table } 2.88$ and the value of sig. $0.000 < 0.05$. So that it concluded leadership style, work motivation, and work discipline affect the performance of employees partially and simultaneously.

Keyword: Leadership style, work motivation, work discipline and employee performance

PENDAHULUAN

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah kesatuan orga-nisasi fungsional yang menyelenggara-kan usaha kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat dite-rima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran aktif masyarakat dan memakai hasil pembangunan ilmu pengetahuan serta teknologi tepat guna, menggunakan biaya yang dapat dipikul oleh pe-merintah serta masyarakat luas untuk menggapai derajat kesehatan yang op-timal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan teruntuk perorangan (Depkes, 2009).

Puskesmas Tunabesi adalah salah satu puskesmas berada di Kecamatan IO Kufeu Kabupaten Malaka NTT. Puskesmas Tunabesi memiliki te-naga kerja berjumlah 37 orang dengan rincian berstatus 2 dokter, 10 perawat, 13 bidan, 2 analisis labo-ratorium, 2 analisis gizi, 2 kesehatan masyarakat, 2apoteker, 4 cleaning service dan tukang kebun.

Dari sekian banyak puskesmas yang ada disetiap kabupaten atau kota sering ditemui sebagian tenaga keseha-tan memiliki ketidak disiplin, lambat dalam bekerja, tidak tepat waktu dalam bekerja. Inilah yang banyak menyebab-kan pelayanan di puskesmas menjadi kurang baik, hal ini juga ditemui pada pegawai Puskesmas Tunabesi.

Berdasarkan pada pendahuluan diatas maka perlu dikaji keterkaitan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang maka dapat didefenisikan masalah yang hendak dikaji dan diteliti oleh penulis yaitu:

1. Gaya kepemimpinan apakah berpenga- ruh terhadap kinerja pegawai di Puskes -mas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT?
2. Motivasi kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskes- mas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT?
3. Disiplin kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskes- mas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT?
4. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja apakah berpenga-ruh secara simlutan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tunabesi Ka-bupaten Malaka, NTT?

TELAAH PUSTAKA

Landasan Teori

a. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah penentu dalam perusahaan. Berhasil/ gagalnya perusahaan dalam menggapai tujuan dipengaruhi oleh tindakan pemimpin. Pemimpin dalam perusahaan bisa menjadi efektif apabila pemimpin itu dapat mengelola perusahaannya serta memberi pengaruh perilaku pekerja supaya mudah bekerja sama dalam menggapai impian perusahaan.

R. Achmad Rustandi mengemukakan 3 pendekatan, antara lain :

1. Pendekatan Bakat
2. Pendekatan situasional
3. Kualitas Pendekatan Bakat dan Situasional

b. Motivasi Kerja

Mangkunegara (2005:14) berpendapat mengenai motivasi terjadi dalam diri seseorang yang memiliki keinginan untuk terus melakukan sesuatu. Beberapa faktor motivasi menurut Bambang Swasto (2011:102) yaitu:

1. Teknis organisasi
2. Struktur sosial
3. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas

c. Disiplin Kerja

Sintaasih & Wiratama (2013: 129), disiplin kerja adalah suatu cara seseorang dalam mendisiplinkan dirinya dalam bekerja sehingga orang tersebut akan terbiasa dengan pekerjaannya. Menurut Siswanto (2005) Indikator disiplin kerja ialah:

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

d. Kinerja Pegawai

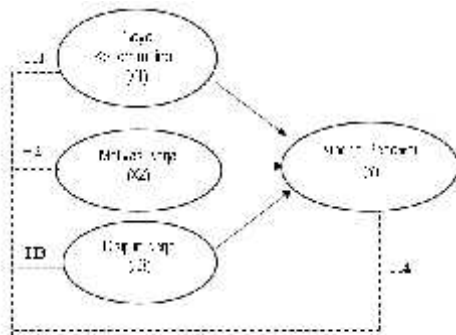
Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa Kinerja ialah hasil kerja seseorang dalam lingkup kerja yang dimana kerja seseorang di uji kemampuannya agar kinerja orang tersebut akan bertambah atau berkurang dari waktu ke waktu..

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan Indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual secara teoritis menerangkan beberapa variabel yang diteliti. Sehingga dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen Sugiyono (2015:128). Maka penulis mengilustrasikan kerangka konseptual seperti dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

Berikut adalah hipotesis yang diguna-kan dalam penelitian ini:

- H1: Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT
- H2: Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tuna-besi Kabupaten Malaka, NTT
- H3: Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tuna-besi Kabupaten Malaka, NTT.
- H4: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT.

METODE

Pendekatan penelitian kuantitatif, dimana variabel independen menjadi variabel yang dapat memberi pengaruh dan variabel dependen menjadi variabel yang dipengaruhi. Proses penelitian dilakukan mulai dari perumusan masalah tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT. Populasi adalah seluruh pegawai Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT. Data diambil memakai kuisioner selanjutnya dilakukan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas). Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda yang sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik.

Hasil Analisis Data

Uji Instrumen dilakukan untuk mengolah uji validitas dan uji reliabilitas instrumen. Hasil dari analisis:

1. Uji Validitas

Tabel 1.
 Hasil Uji Validitas

Indikator	Item	R- hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)				
X1 1	1	0,747	0.300	Valid
X1 1	2	0,829	0.300	Valid
X1 1	3	0,729	0.300	Valid
X1 2	1	0,811	0.300	Valid
X1 2	2	0,8	0.300	Valid
X1 2	3	0,658	0.300	Valid
X1 3	1	0,823	0.300	Valid
X1 3	2	0,735	0.300	Valid
X1 3	3	0,739	0.300	Valid
X1 4	1	0,717	0.300	Valid
X1 4	2	0,713	0.300	Valid
X1 4	3	0,695	0.300	Valid
X1 5	1	0,787	0.300	Valid
X1 5	2	0,8	0.300	Valid
X1 5	3	0,605	0.300	Valid
X1 6	1	0,7	0.300	Valid
X1 6	2	0,704	0.300	Valid
X1 6	3	0,689	0.300	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)				
X2 1	1	0,446	0.300	Valid
X2 1	2	0,664	0.300	Valid
X2 1	3	0,766	0.300	Valid
X2 2	1	0,677	0.300	Valid
X2 2	2	0,64	0.300	Valid
X2 2	3	0,678	0.300	Valid
X2 3	1	0,569	0.300	Valid
X2 3	2	0,523	0.300	Valid
X2 3	3	0,386	0.300	Valid
X2.4	1	0,761	0.300	Valid
X2.4	2	0,73	0.300	Valid
X2.4	3	0,537	0.300	Valid
X2.5	1	0,541	0.300	Valid
X2 5	2	0,583	0.300	Valid
X2 5	3	0,547	0.300	Valid
X2 6	1	0,526	0.300	Valid
X2 6	2	0,624	0.300	Valid
X2 6	3	0,545	0.300	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)				
X3 1	1	0,711	0.300	Valid
X3 1	2	0,736	0.300	Valid
X3 1	3	0,567	0.300	Valid
X3 2	1	0,748	0.300	Valid
X3 2	2	0,833	0.300	Valid
X3 2	3	0,613	0.300	Valid
X3 3	1	0,708	0.300	Valid

X3 3	2	0,675	0.300	Valid
X3 3	3	0,727	0.300	Valid
X3 4	1	0,843	0.300	Valid
X3 4	2	0,819	0.300	Valid
X3 4	3	0,751	0.300	Valid
X3 5	1	0,636	0.300	Valid
X3 5	2	0,601	0.300	Valid
X3 5	3	0,57	0.300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
Y 1	1	0,796	0.300	Valid
Y 1	2	0,615	0.300	Valid
Y 1	3	0,786	0.300	Valid
Y 2	1	0,733	0.300	Valid
Y 2	2	0,583	0.300	Valid
Y 2	3	0,719	0.300	Valid
Y 3	1	0,757	0.300	Valid
Y 3	2	0,744	0.300	Valid
Y 3	3	0,718	0.300	Valid
Y 4	1	0,755	0.300	Valid
Y 4	2	0,627	0.300	Valid
Y 4	3	0,674	0.300	Valid

Dari hasil dari uji validitas pada tabel 1. penelitian ini, terbukti nilai R-hitung > 0,3 pada masing-masing variabel. Dapat disimpulkan, pernyataan yang digunakan pada penelitian ini hasilnya valid dan bisa digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,949	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0 881	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,919	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,9	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas yang ada pada Tabel 2. dapat diterangkan bahwa masing-masing variabel > 0,6 maka dapat diartikan bahwa pernyataan yang digunakan pada penelitian ini hasilnya reliabel atau Konsisten.

Pengujian Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai yang tidak bias dan efisien suatu persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 25, sebagai berikut :

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

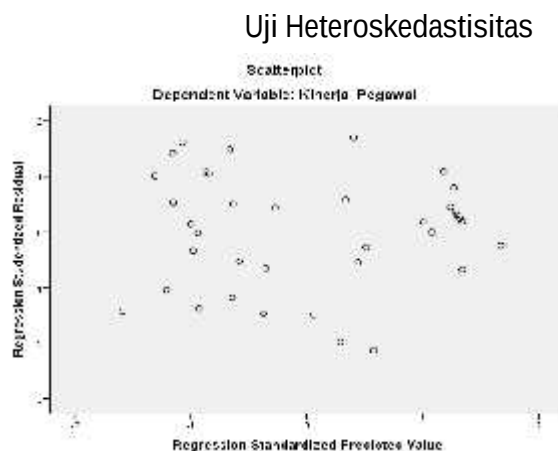
		Unstandardize Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31747450
MostExtreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.074
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sesuai hasil uji normalitas pada tabel 3. di atas diketahui AsympSig (2-tailed) 0,200 > 0,05 maka disimpulkan data berdistribusi normal se-hingga layak untuk uji selanjutnya.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolineritas

Collinearitas		
Variabel	Toleran	VIF
	ce	
Gaya	.400	2.501
Kepemimpinan		
Moivasi Kerja	.497	2.011
Disiplin Kerja	.357	2.803

Hasil dari tabel 4. Dari pengujian tersebut nilai Tolerance $\leq 0,10$ dan nili VIF 10 maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinear.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sesuai gambar 2. pada hasil uji diatas bahwa titik-titik dalam gambar menyebar di atas sumbu x serta bawah sumbu y dan tidak terjadi pola maka data dalam penelitian ini dapat diartikan bebas heterokedastisitas, hal ini berarti uji persyaratan heterokedastisitas telah memenuhi persyaratan maka dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

Tabel 5.
Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
1.980

Hasil uji autokorelasi pada tabel 5. diatas diketahui nilai DW 1,980 sedangkan nilai du pada tabel 1,6550 dan 4-du 2,345 hal ini berarti nilai $1,6550 < DW < 2,345$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 6.
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coeficients	
	B	Std. Error
(Constan)	-1.550	3.651
Gaya_Kepemimpinan	.220	.061

Motivasi_Kerja	.148	.057
Disiplin_Kerja	.387	.093

Berdasarkan persamaan tersebut, dijelaskan:

1. Koefisien regresi adalah sebesar -1.55 artinya apabila Gaya Kepemimpinan(X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja(X_3) nilainya adalah 0 maka Kinerja Pegawai (Y) meningkat -1.550.
2. Koefisien regresi pada variabel Harga (X_1) 0,220 diartikan setiap penambahan satu satuan Gaya Kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai (Y) 0,220.
3. Koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja (X_2) 0,148. Diartikan setiap kenaikan atau penambahan satu satuan Motivasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan me-ningkatnya Kinerja Pegawai (Y) 0,148.
4. Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (X_3) 0,387. Diartikan setiap kenaikan atau penambahan satu satuan Disiplin Kerja (X_3) akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai (Y) 0,387.
5. Koefisien determinasi (Rsquare) digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisi regresi linear berganda dengan hasil perhitungan menggunakan bantuan program spss versi 24,0 yang diperoleh nilai koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,868. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 86,8% sedangkan 13,2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor yang lain.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7.

Uji-t		
Standardzed Coeficients	T	Sig
(Constan)	-.424	.674
Gaya_Kepemimpinan	3.597	.001
Motivasi_Kerja	2.604	.014
Disiplin_Kerja	4.155	.000

Berikut ini merupakan hasil pengujian secara parsial penjelasan uji t:

1. Pada variabel (X_1), nilai t hitung = 3,597 > t tabel = 2,03011 dan sig. 0,001 < 0,05. Maka H_0 ditolak yang artinya gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT.
2. Pada variabel motivasi kerja (X_2) nilai t hitung = 2,604 > t tabel = 2,03011 dan sig. 0,014 < 0,05. Maka H_0 ditolak yang artinya variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT.

3. Pada variabel disiplin kerja (X_3) nilai t hitung = 4,155 > t tabel 2,03011 dan sig. 0,000 < 0,005. Maka H_0 ditolak yang artinya disiplin kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT.

Tabel. 8
Uji F

	F	Sig
Regression	72.104	.000b

Diketahui nilai F hitung 72.104 > F -tabel 2.88 dan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel (X_1), (X_2), (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT.

PEMBAHASAN

Dari hasil uji penelitian ini:

1. Pada variabel gaya kepemimpinan (X_1), nilai t hitung = 3,597 > t tabel = 2,03011 dan sig. 0,001 < 0,05. Maka H_0 ditolak diartikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT.
2. Pada variabel motivasi kerja (X_2) nilai t hitung = 2,604 > t tabel = 2,03011 dan sig. 0,014 < 0,05. Maka H_0 ditolak diartikan variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT.
3. Variabel disiplin kerja (X_3) nilai t hitung = 4,155 > t tabel 2,03011 dan sig. 0,000 < 0,005. Maka H_0 ditolak yang artinya disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT.
4. Pada variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT. Dengan nilai F hitung 72.104 > F -tabel 2.88 dan nilai sig. 0,000 < 0,05.

SIMPULAN

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT. Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rukhayati (2018), motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Puskesmas Talise.

Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT. Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asril Irwansyah (2019), motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja petugas di Kabupaten Bantaeng.

Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT. Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Wicaksono dkk (2019), bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Wates Kabupaten Blitar.

Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT. Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asril Irwansyah (2019), jika motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja petugas di Kabupaten Bantaeng.

IMPLIKASI

1. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai untuk melakukan motivasi kerja, dan disiplin kerja yang sudah ada dan apabila perlu ditingkatkan untuk menghasilkan kinerja pegawai lebih baik lagi.
2. Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.
3. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, hal tersebut akan berdampak pada kinerja pegawai.

KETERBATASAN PENELITIAN

Pada penelitian hanya menjelaskan pada penelusuran tentang variabel-variabel yang dapat mengakibatkan munculnya kinerja pegawai yang maksimal. Tidak hanya itu saja sebenarnya, diharapkan penelitian selanjutnya bisa menggunakan variabel lain untuk melakukan penelitian tentang keputusan pembelian, penelitian ini juga dijadikan bahan pembandingan untuk penelitian-penelitian berikutnya..

DAFTAR PUSTAKA

- Asril Irvansyah dan Baharuddin dan Iksan K, 2019, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Petugas Puskesmas di Kabupaten Bantaeng, Jurnal of Management, Volume 2 No.2 2019.
- Agung Wicaksono dan Nurul Umiati dan Agus Zainal Abidin, 2019, Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Wates Kabupaten Blitar, Jurnal Respon Publik, ISSN: 2302-8432, Vol.13, No.5, Tahun 2019, Hal: 82-86, Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia.
- Ghozali, I, 2013, Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 18.0, Semarang Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Cetakan Keempat belas, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2008, Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rukhayati, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise, Jurnal Sinar Manajemen, e-ISSN:2598-398X, p-ISSN:2337-8743, Vol 5, No 2, 2018, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palu.
- Ridwan, Malik, 2002, Teori Motivasi dan Aplikasi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, PT. Alfabeta, Bandung.
- Swanto, Bambang, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Thoho, Miftah, 2010, Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta : Rajawali Pers.