



APPLICARE JOURNAL

Volume 2 Nomor 4 Tahun 2025

Halaman : 289 - 295

<https://applicare.id/index.php/applicare/index>

Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas X Kota Padang Tahun 2025

Feni Mayestina Sari^{1✉}, Asmawati², Dian Paramitha Asyari³

Universitas Alifah Padang¹, Universitas Alifah Padang², Universitas Alifah Padang³

e-mail : fenimayestina72@gmail.com¹,

asmawati.alifah@gmail.com², dianparamitha6692@gmail.com³

ABSTRAK

Kinerja tenaga kesehatan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode waktu tertentu. Penilaian Kinerja Program Puskesmas X masih belum mencapai target (73,25%). Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas X Kota Padang. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret-Agustus 2025. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dilakukan pada 22-30 April 2025 di Puskesmas X Kota Padang. Populasi dalam penelitian berjumlah 47 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* sebanyak 42 orang. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 18 orang (42,9%) tenaga kesehatan memiliki kinerja kurang baik, sebanyak 19 orang (45,2%) tenaga kesehatan memiliki motivasi kerja rendah, selanjutnya sebanyak 21 orang (50%) tenaga kesehatan memiliki disiplin kerja rendah. Terdapat hubungan antara motivasi kerja (*p-value* = 0,035) dan disiplin kerja (*p-value* = 0,005) terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas X Kota Padang Tahun 2025. Motivasi kerja dan disiplin kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas. Diharapkan kedepannya institusi Puskesmas X lebih memperhatikan para tenaga kesehatan, seperti memberikan motivasi serta penghargaan kepada tenaga kesehatan yang telah menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Kata Kunci : Kinerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

ABSTRACT

*Health worker performance is the result of work and work behavior achieved in fulfilling assigned tasks and responsibilities within a specific period of time. The performance evaluation of the Belimbing Community Health Center program has not yet reached its target (73.25%). The purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and work discipline on the performance of health workers at the Belimbing Community Health Center in Padang City. This type of research is quantitative with a cross sectional design. This research was conducted in March-August 2025. Data collection using questionnaires was carried out on April 22-30, 2025 at the Belimbing Health Center, Padang City. The study population amounted to 47 people and the sampling technique used total sampling of 42 people. Data analysis was carried out univariate and bivariate using the chi-square test. The results of the study indicate that 18 (42.9%) health workers had poor performance, 19 (45.2%) health workers had low work motivation, and 21 (50%) health workers had low work discipline. There is a relationship between work motivation (*p-value* = 0.035) and work discipline (*p-value* = 0.005) and the performance of healthcare workers at the Belimbing Community Health Center in Padang City in 2025. Work motivation and work discipline are closely related to the performance of healthcare workers at the Puskesmas. It is hoped that in the future, the Belimbing Puskesmas institution will pay more attention to healthcare workers, such as providing motivation and rewards to healthcare workers who have completed their tasks well.*

Keywords : Performance, Work Motivation, Work Discipline

Copyright (c) 2025 Feni Mayestina Sari, Asmawati, Dian Paramitha Asyari

✉ Corresponding author :

Address : Universitas Alifah Padang

Email : fenimayestina72@gmail.com

Phone : 08524699376

DOI : <https://doi.org/10.37985/apj.v2i4.43>

ISSN 3047-5104 (Media Online)

PENDAHULUAN

Upaya pemerintah dalam pembangunan kesehatan secara keseluruhan terhadap masyarakat yaitu tertuang pada Peraturan Menteri Kesehatan No 19 Tahun 2024. Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya Permenkes No 19, (2024). Tenaga kesehatan memiliki peran krusial dalam memberikan pelayanan kesehatan, khususnya sebagai pelaksana layanan tersebut. Keberhasilan pekerjaan dan tanggung jawab mereka dapat dilihat dari hasil yang baik dan sesuai dengan harapan. Oleh karena itu, penting untuk memberikan perhatian pada kinerja tenaga kesehatan Jaelani, (2022).

Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/ atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (UU RI No 36, 2014). Menurut (Kasmir, 2019) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) adalah seseorang yang bekerja secara aktif di bidang kesehatan, baik itu yang memiliki Pendidikan formal kesehatan maupun tidak, yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) terdiri dari Tenaga Medis, Tenaga Kesehatan, dan Tenaga pendukung atau penunjang kesehatan UU RI No 17, (2023). Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/ atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan UU RI No 36, (2014).

Menurut laporan tahunan Dinas Kesehatan Kota Padang tahun 2023 terdapat 24 Puskesmas yang ada di Kota Padang, dan terdapat 3 Puskesmas dengan kunjungan rawat jalan paling banyak. Puskesmas Lubuk Buaya dengan 901.593 kunjungan, Puskesmas X sebanyak 205.845 dan Puskesmas Padang Pasir 107.135 kunjungan (Dinkes, 2023). Berdasarkan laporan Penilaian Kinerja Program Puskesmas X Tahun 2024, pada pelayanan promkes PHBS berumah tangga 62% kurang dari target 80% dan rendahnya kunjungan posyandu masih kurang 5,60% dari target. Pelayanan KIA dan KB masih kurang pelayanan ANC 6 kali dari target 92% hanya tercapai 88% serta masih adanya kematian neonates dan lahir mati. Persentase Balita yang dipantau tumbuh kembangnya 69% dan masih belum mencapai target 80%.. Untuk pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit pada imunisasi dasar lengkap (IDL) 74% belum mencapai target 95%. Dari beberapa cakupan pelayanan kesehatan yang belum mencapai target tersebut, dapat dilihat bahwa cakupan kinerja program pelayanan kesehatan Puskesmas X masih belum optimal.

Menurut data yang didapatkan saat survey awal, Puskesmas X Kota Padang mengalami peningkatan cakupan kunjungan pasien di tahun 2024 sebanyak 246.189 dibandingkan dengan tahun 2023 sebanyak 205. 845. *Visit rate* di Puskesmas X Kota Padang Tahun 2024 yaitu $246.189/72.391=$

3,4/kunjungan. Puskesmas X memiliki Capaian Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan, untuk masing-masing program yaitu 100%. Puskesmas X Kota Padang memberikan hasil dari cakupan program dan layanan yang cukup baik, namun ada beberapa program yang belum mencapai target yang telah ditentukan.

Tenaga kesehatan yang bertugas di Puskesmas X pada tahun 2024 berjumlah 47 orang. Dari jumlah tersebut sebanyak 45 orang PNS, dan tenaga kontrak 2 orang. Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan kepada 5 orang responden di Puskesmas X Kota Padang pada tanggal 23 Januari 2025. Terdapat 2 orang tenaga kesehatan dengan kinerja kurang karena belum maksimal dalam pencapaian target yang telah ditargetkan oleh Puskesmas. Terdapat 3 orang tenaga kesehatan memiliki motivasi rendah karena kurang mendapat pujian dan penghargaan dari atasan atas hasil kerja yang telah dilakukan. Terdapat 4 orang tenaga kesehatan memiliki disiplin yang rendah dikarenakan pulang lebih awal dengan alasan tertentu dan pernah terlambat datang untuk bekerja. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Motivasi Kerja dan Disipin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas X Kota Padang Tahun 2025”.

METODE

Jenis penelitian ini kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas, sedangkan variabel independel adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Penelitian dilakukan di Puskesmas X Kota Padang pada bulan Maret-Agustus 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas X Kota Padang sebanyak 47 orang dan jumlah sampel yang memenuhi kriteria dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner kinerja tenaga kesehatan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, kemudian data dianalisis univariat dan bivariat menggunakan uji *Chi-Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	<i>f</i>	%
1	Umur		
	20-35	16	38.1
	36-45	14	33.3
	46-55	11	26.2
	>55	1	2.4
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	3	7.1
	Perempuan	39	92.9
3	Masa Kerja		
	≤ 5 Tahun	12	28.6
	> 5 Tahun	30	71.4

4 Pendidikan

D3	27	64.3
D4	5	11.9
S1	9	21.4
S2	1	2.4

5 Status Kepegawaian

PNS	39	92.9
Kontrak BLUD	3	7.1
Total	42	100

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur 30-40 tahun yaitu sebanyak 15 orang (35,7%). Menurut jenis kelamin responden paling banyak adalah perempuan berjumlah 39 orang (92,9%). Responden dengan masa kerja > 5 Tahun sebanyak 30 orang. Responden dengan Pendidikan D3 paling banyak yaitu 27 orang (64,3%), dan responden dengan status PNS paling banyak berjumlah 39 orang (92,9%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas X Kota Padang Tahun 2025

Kinerja	F	%
Kurang Baik	18	42.9
Baik	24	57.1
Total	42	100

Berdasarkan Tabel 2. didapatkan hasil dari 42 responden sebanyak 18 responden (42,9%) memiliki kinerja kurang baik , namun sebanyak 24 responden (57,1%) memiliki kinerja baik di Puskesmas X Kota Padang Tahun 2025. Dari hasil penelitian Aulia dkk, (2021) kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wawolesea Kabupaten Konawe sebanyak 19 responden (52,8%) memiliki kinerja yang baik dan sebanyak 17 responden memiliki kinerja yang kurang. Kinerja tenaga kesehatan kurang baik, hal ini dikarenakan oleh tenaga kesehatan dalam menyelesaikan tugasnya kurang sesuai dengan target yang telah ditentukan, volume pekerjaan tenaga kesehatan kurang sesuai dengan beban kerja yang telah ditentukan oleh Puskesmas, serta tenaga kesehatan dalam menyelesaikan tugas kurang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan Oktaviana & Wahyono, (2020).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti terkait kinerja tenaga kesehatan masih kurang karena tenaga kesehatan yang kurang aktif dalam menghasilkan ide dan tenaga kesehatan kurang bisa dalam mengatur prioritas kerja. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian terhadap aturan kerja yang berlaku, yang dapat mengganggu pelayanan kesehatan kepada masyarakat, mengurangi efektivitas tim, serta menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Tenaga kesehatan seharusnya bisa mengatur prioritas kerja secara efektif dan aktif memberikan ide serta solusi yang beragam. Serta pimpinan bisa membuat aturan mengenai jam kerja dan izin meninggalkan tempat tugas ditegakkan secara konsisten.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja di Puskesmas X Kota Padang Tahun

2025		
Motivasi	<i>f</i>	%
Rendah	19	45.2
Tinggi	23	54.8
Total	42	100

Berdasarkan Tabel 3 didapatkan hasil dari 42 responden sebanyak 19 responden (45,2%) memiliki motivasi kerja yang rendah, dan sebanyak 23 responden (54,8%) memiliki motivasi kerja yang tinggi di Puskesmas X Kota Padang Tahun 2025. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Aulia dkk, (2021) didapatkan bahwa motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wawolesea sebanyak 21 responden (61,1%) memiliki motivasi kerja baik dan sebanyak 14 responden (38,9%) memiliki motivasi kerja yang kurang.

Motivasi adalah faktor pendorong tercapainya suatu pelayanan yang bermutu khususnya dalam bidang kesehatan. Motivasi kerja sangat diharapkan guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, hal ini pula dapat diharapkan untuk menghasilkan produksi sosial yang optimal sesuai dengan tujuan dan cita-cita organisasi dimasa yang akan datang. Dalam hal ini peran seorang pemimpin untuk menciptakan suasana kerja yang memberikan motivasi kerja yang kondusif sangat diharapkan untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi Sastro Hadiwirjo, (2010).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Disiplin Kerja di Puskesmas X Kota Padang Tahun
2025

Disiplin	<i>f</i>	%
Rendah	21	50
Tinggi	21	50
Total	42	100

Berdasarkan Tabel 4 didapatkan hasil dari 42 responden sebanyak 21 responden (50%) memiliki disiplin kerja yang rendah dan 21 responden (50%) memiliki disiplin kerja yang tinggi di Puskesmas X Kota Padang Tahun 2025. Hal ini sejalan dengan penelitian Wahyudin Mbawo'o, dkk (2020) menunjukkan bahwa responden tidak disiplin sebanyak 19 responden (44,2 %) dan yang disiplin sebanyak 24 responden (55,8 %). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja rendah di Puskesmas Belimbing dikarenakan masih ada tenaga kesehatan yang pulang lebih awal dengan alasan-alasan tertentu dan masih ada yang terlambat datang untuk bekerja, serta masih ada beberapa tenaga kesehatan yang meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan. Untuk tenaga kesehatan yang memiliki disiplin kerja tinggi dalam hal seperti mampu menjaga sikap yang baik di dalam lingkungan Puskesmas dan selalu mengenakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan serta selalu menggunakan tanda pengenal selama bekerja.

Tabel 5. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas X Kota Padang Tahun 2025

Motivasi Kerja	Kinerja				Total	<i>p-value</i>
	Kurang Baik		Baik			
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%
Rendah	12	63.2	7	36.8	19	100
Tinggi	6	26.1	17	73.9	23	100
Total	18		24		42	100

Berdasarkan Tabel 5 hasil yang didapatkan bahwa proporsi responden dengan kinerja kurang baik ditemukan pada responden dengan motivasi kerja rendah sebesar 63,2% dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja sebesar 26,1%. Responden dengan kinerja baik dan motivasi kerja rendah sebanyak 36,8%, dan responden dengan kinerja baik serta motivasi kerja tinggi sebanyak 73,9%. Berdasarkan hasil uji *chi-square* didapatkan *p-value* 0,035 ($p < 0,05$) artinya ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas X Kota Padang Tahun 2025. Sejalan dengan penelitian Cesilia (2021) hasil uji hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak dengan menggunakan uji statistik *chi-square* dengan nilai $p=0,019$, menunjukkan ada hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Yendidori.

Berdasarkan hasil peneliti, terkait hubungan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Belimbing semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki tenaga kesehatan, maka semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan. Motivasi tersebut tidak hanya berasal dari dalam adiri, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti adanya peluang untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau memperoleh penghargaan atas kinerja yang baik. Dorongan eksternal dapat meningkatkan semangat kerja dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas.

Tabel 6. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas X Kota Padang Tahun 2025

Disiplin Kerja	Kinerja				Total	<i>p-value</i>
	Kurang Baik		Baik			
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Rendah	14	66.7	7	33.3	21	100
Tinggi	4	19.0	17	81.0	21	100
Total	18		24		42	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan bahwa proporsi responden dengan kinerja kurang baik banyak ditemukan pada responden dengan disiplin kerja rendah sebesar 66,7% dibandingkan dengan responden yang memiliki disiplin tinggi dalam bekerja sebesar 19,0%. Responden dengan kinerja baik yang memiliki disiplin kerja rendah sebesar 33,3% dan responden dengan kinerja baik serta disiplin kerja tinggi sebesar 81,0%. Berdasarkan hasil uji *chi-square* didapatkan *p-value* 0,005 ($p < 0,05$) artinya ada hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas X Kota Padang

Tahun 2025. Sejalan dengan penelitian Wahyudin Mbawo'o, dkk (2020) hasil analisis menggunakan *chi-square* yang dilakukan terhadap disiplin kerja dengan kinerja pegawai, didapatkan hasil nilai $p = 0,02$ sehingga $p < 0,05$ maka H_0 pada penelitian ini ditolak, artinya bahwa ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Pangi.

Hasil penelitian bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Belimbing. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja masih perlu ditingkatkan, mengingat masih terdapat tenaga kesehatan yang meninggalkan tempat kerja lebih awal dengan alasan tertentu, serta keterlambatan dalam memulai jam kerja. Ketidaktepatan dalam penggunaan waktu kerja tersebut berpotensi menghambat proses pelayanan, sehingga pelayanan yang diberikan menjadi tidak optimal. Disiplin kerja memiliki peran penting dalam mendukung kinerja tenaga kesehatan. Apabila disiplin kerja tidak diperbaiki, maka hal ini dapat berdampak langsung terhadap penurunan kinerja, yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini 1) Sebanyak 42,9% tenaga kesehatan di Puskesmas X memiliki kinerja kurang baik. 2) Sebanyak 45,2% tenaga kesehatan di Puskesmas X memiliki motivasi kerja rendah. 3) Sebanyak 50% tenaga kesehatan di Puskesmas X memiliki disiplin kerja rendah. 4) Terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas X dengan *p-value* 0,035 ($< 0,05$). 5) Terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas X dengan *p-value* 0,005 ($< 0,05$).

Diharapkan kepada pimpinan Puskesmas X lebih memperhatikan tenaga kesehatan, seperti memberikan motivasi dan penghargaan kepada tenaga kesehatan yang telah menyelesaikan tugasnya dengan baik. Serta pimpinan Puskesmas juga dapat membuat peraturan terhadap tenaga kesehatan yang datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan waktunya. Diharapkan untuk tenaga kesehatan di Puskesmas X meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan yang telah ada agar kinerja tetap optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta terus mengembangkan kompetensi melalui pelatihan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian tentang hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas dengan menambahkan variabel lainnya dan memperbanyak jumlah sampel.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu selama proses penelitian ini. Kepada Puskesmas X, Ibu - Ibu Dosen Pembimbing serta Universitas Alifiah padang yang telah memfasilitasi penelitian ini dari awal hingga selesai.

REFERENSI

- Aulia, R. R., Harun, A. A., Asrul, M., & Hasrima. (2021). Hubungan Antara Disiplin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Wawolesea Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmiah Karya Kesehatan*, 01(July), 1–7.
- Cesilia. (2021). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua. 10(2), 111–116.
- Dinkes, 2023. (2023). Profil Dinas Kesehatan Kota Padang 2023 Edisi 2024. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Jaelani, I. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Unit Rawat Jalan Di Rsud Petala Bumi Provinsi Riau. 9, 356–363.
- Oktaviana, I. A., & Wahyono, B. (2020). Determinan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas. *Higeia Journal of Public Health Research and Development*, 1(3), 835–845.
- Permenkes No 19, 2024. (2024). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024 Tentang Penyelenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat. 15(1).
- Sastro Hadwirjo, (2010) *Peningkatan Mutu Terpadu*. Jakarta: Gramedia
- UU RI No 17 Tentang Kesehatan Th. (2023). Pemerintah Indonesi. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan. *Undang-Undang*, 187315, 1–300.
- UU RI No 36 Tahun, T. T. K. (2014). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Tenaga Kesehatan (UU Nomor 36 Tahun 2014).
- Wahyudin Mbawo'o, Sudirman, & Herlina Yusuf. (2020). Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Pangi Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 3(4), 174–180. <https://doi.org/10.56338/jks.v3i4.1710>