

Universitas Katolik Santo Thomas

Repositori Unika Santo Thomas

<http://eprints.ust.ac.id>

---

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)  
Program Studi Manajemen

Undergraduate Papers

---

Sagala, Funia

2025

# Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Mogang Kec. Palipi Samosir

---

<http://eprints.ust.ac.id/id/eprint/645>

*Downloaded from Repositori Institusi UST, Universitas Katolik Santo Thomas*

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
PEGAWAI PUSKESMAS MOGANG KEC. PALIPI SAMOSIR**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS KATOLIK SANTO THOMAS  
MEDAN  
2025**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
PEGAWAI PUSKESMAS MOGANG KEC. PALIPI SAMOSIR**

**FUNIA SAGALA**

**NPM: 210110168**



**Disahkan Oleh:  
Ketua Program Studi**

**Dr. Miska Irani Br Tarigan, S.Sos., M.M**  
**NIDN: 0108108002**

**Disetujui Oleh:  
Pembimbing**

**Drs. Sarimonang Sihombing, M.Si**  
**NIDN: 01100085801**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
PEGAWAI PUSKESMAS MOGANG KEC. PALIPI SAMOSIR**

**FUNIA SAGALA**  
**NPM: 210110168**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**Medan, 10 November 2025**

**Penguji I**

**Dra. Betniar Purba, M.Si**  
**NIDN: 0122096401**

**Penguji II**

**Mei Veronica Siagian, SE., M.M**  
**NIDN: 0108059401**



**Ketua Penguji**

**Drs. Sarimonang Sihombing, M.Si**  
**NIDN: 01100085801**

**Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Dr. Kornel Munthe**  
**NIDN: 0130096702**

**Ketua Program Studi**

**Dr. Miska Irani Br Tarigan, S.Sos., M.M**  
**NIDN: 0108108002**

## PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Funia Sagala

NPM : 210110168

Program Studi : Manajemen

Jenjang Program : Strata Satu

Judul Skripsi : "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja  
Pegawai Puskesmas Mogang KEC.palipi Samosir".

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan plagiat baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik penelitian ilmiah.

Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil plagiat dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 02 Februari 2026

Peneliti



**FUNIA SAGALA**  
**NPM: 210110168**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. Identitas

1. Nama : Funia Sagala
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat / Tanggal Lahir : Tanjung Beringin, 14 September 2002
4. Agama : Katolik
5. Alamat Orang Tua : JL. Protokol NO.77 Tanjung Beringin
6. Alamat saat ini : JL. Protokol NO.77 Tanjung Beringin
7. Nomor HP : 085261055951

### II. Riwayat Pendidikan

1. TK Pembina Sumbul Tamat Tahun 2009
2. SD 030340 Tanjung Beringin Tamat Tahun 2015
3. SMP Negeri 2 Sumbul Tamat Tahun 2018
4. SMA Negeri Silahisabungan Tamat Tahun 2021
5. Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Katolik Santo Thomas Medan tahun 2025

## ABSTRAK

**FUNIA SAGALA, 210110168.2025. “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MOGANG KEC.PALUPI SAMOSIR.**

**Pembimbing : Drs. Sarimonang Sihombing, MBA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Mogang Kecamatan Palupi Samosir. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis faktor. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Mogang yang berjumlah 50 orang. Penentuan jumlah sampel didasarkan pada rumus  $5 \times n$ , yaitu lima kali jumlah variabel yang diteliti. Karena penelitian ini menggunakan 10 variabel ( $n=10$ ), maka jumlah sampel yang digunakan adalah  $5 \times 10 = 50$  responden. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, serta analisis faktor menggunakan bantuan program SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* sebesar 0,827, yang berada di atas batas minimum 0,50 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis faktor. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh dua faktor utama yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor disiplin kerja dan faktor kerja sama antarpegawai. Nilai *loading factor* menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja memiliki nilai tertinggi sebesar 0,881, sedangkan faktor kerja sama memiliki nilai sebesar 0,873. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh kuat dan dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Mogang Kecamatan Palupi Samosir. Dengan demikian, peningkatan kedisiplinan dan kerja sama antarpegawai menjadi kunci utama dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

*Kata kunci: Disiplin, Kerja Sama, Kinerja Pegawai.*

## ABSTRACT

**FUNIA SAGALA, 210110168, 2025. “FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MOGANG PUBLIC HEALTH CENTER, PALIPI DISTRICT, SAMOSIR REGENCY”**

**Advisor: Drs. Sarimonang Sihombing, MBA**

*This study aims to identify and analyze the most dominant factors affecting employee performance at the Mogang Public Health Center Puskesmas Mogang, Palipi District, Samosir Regency. The research method used is a quantitative approach with a factor analysis technique. The population in this study consists of all employees of Puskesmas Mogang, totaling 50 people. The sample size was determined using the formula  $5 \times n$ , which is five times the number of variables studied. Since this research involved 10 variables ( $n = 10$ ), the total sample used was  $5 \times 10 = 50$  respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, and factor analysis with the help of the SPSS version 26 software.*

*The results of the study show that the value of the Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) is 0.827, which is above the minimum threshold of 0.50, with a significance level of 0.000. This indicates that the data are suitable for further analysis using factor analysis. Based on the results, two main factors were found to dominantly influence employee performance, namely work discipline and teamwork. The loading factor values show that the work discipline factor has the highest value of 0.881, while the teamwork factor has a value of 0.873. These findings indicate that both factors have a strong and dominant influence on improving employee performance at Puskesmas Mogang. Therefore, enhancing discipline and teamwork among employees is the key to improving the quality of health services.*

*Keywords: Discipline, Teamwork, Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat TuhanYang Maha Esa, karena berkat dan kasih karunia-nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Mogang Kec.Palipi Samosir”. Skripsi ini disusun sebagai syarat dalam mencapai gelar Sarjana (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak terlepas dari bantuan, dukungan, arahan, bimbingan dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Maidin Gultom S.H, M.Hum**, selaku Rektor Universitas Katolik Santo Thomas Medan.
2. Bapak **Dr. Kornel Munthe, SE., M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan.
3. Ibu **Dr. Miska Irani Br Tarigan, S.Sos,MM**, selaku Ketua Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Medan.
4. Ibu **Esli Silalahi, SE, M.Si**, Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan.
5. Bapak **Drs. Sarimonang Sihombing, MBA**, selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang telah memberikan arahan, masukan, bimbingan dan meluangkan waktu untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu **Dra. Betniar Purba** , **MSi**, selaku dosen penguji satu yang telah memberikan masukan maupun arahan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu **Helena Sihotang**, **SE,MM**, selaku dosen penguji dua yang telah memberikan masukan maupun arahan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan yang telah memberikan pelayanan dan kerjasama yang baik dengan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teristimewa kepada orangtua tercinta Bapak Laurensius Sagala terimakasih atas segala cinta, doa dan dukungan selama proses perkuliahan dan terkhusus untuk mamaku tersayang Dormauli Sitinjak(+), terimakasih atas kasih sayang dan pengorbanan yang tak pernah terbalas. Meski ragamu telah tiada, cintamu tetap hidup dalam setiap langkah dan pencapaian ini. Karya sederhana ini ku persembahkan sebagai wujud cinta dan kerinduan yang tak pernah padam. Semoga mama bangga melihat boru pudan nya menyelesaikan pendidikannya.
10. Kepada saudara perempuan tersayang kakak Tiurlan Verawati Sagala dan Devi Riana Sagala terimakasih penulis sampaikan kepada kakak yang selalu menjadi sosok penguat dalam setiap langkah perjuangan penulis serta memberikan dukungan, materi, perhatian dan doa yang tidak pernah putus. Terimakasih sudah menjadi pendengar yang selalu ada, memberikan semangat dan mengingatkan untuk terus berusaha dengan penuh keyakinan.
11. Kepada saudara laki-laki tersayang Joel Stanley Sagala dan Fulgentius Sagala terimakasih atas segala bentuk dukungan, baik materi, perhatian, doa, kasih

sayang dan ketulusan menjadi kekuatan besar bagi penulis. Terimakasih telah menjadi penyemangat dengan cinta dan kepedulian yang tulus.

12. Kepada abang ipar saya Evi Erwinton Simbolon dan kakak ipar saya Tessya Amarki Manihuruk terimakasih yang tulus atas segala dukungan, perhatian, kasih sayang, materi dan doa yang telah diberikan kepada penulis.
13. Kepada keponakan-keponakan tersayang saya Gesine Areta Simbolon dan Gerald Arkatama Simbolon terimakasih atas keceriaan dan semangat yang kalian berikan kepada tetah pu. Tawa dan kehadiran kalian menjadi penghibur ditengah lelah selama proses penyusunan skripsi ini
14. Kepada sahabat dan teman seperjuangan Widya Silaban dan Rini Situmorang terimakasih telah menjadi bagian berharga dalam proses hingga terselesaikannya skripsi ini. Terimakasih atas kebersamaan, tawa, dukungan dan menjadi tempat berbagi cerita dan keluh kesah.
15. Kepada bestie Mianti Situngkir dan Marintan Veliana Sidebang terimakasih sudah memberikan semangat, dukungan dan menjadi tempat curhat terbaik bagi penulis.
16. Kepada seseorang yang penulis tidak dapat sebutkan namanya, yang pernah menjadi supporter terbaik, terimakasih telah mendukung, menghibur, dan mendengarkan keluh kesah, serta memberikan semangat pantang menyerah untuk menyelesaikan studi ini.
17. Kepada teman-teman penulis Manajemen E 2021 atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh pendidikan serta penyelesaian penyusunan skripsi ini.

18. Funia Sagala diri saya sendiri. Terimakasih telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai, terus berusaha dan tidak pernah menyerah serta senantiasa menikmati setiap proses yang tidak mudah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, oleh karena itu penulis terbuka atas kritik dan saran yang bersifat konstruktif untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca.



Medan, November 2025

Penulis

Funia Sagala  
Npm:210110168

# DAFTAR ISI

|  |           |
|--|-----------|
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                              | <b>i</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                       | <b>1</b>  |
| 1.1 Latar Belakang Masalah .....                     | 1         |
| 1.2 Identifikasi Masalah .....                       | 6         |
| 1.3 Rumusan Masalah .....                            | 6         |
| 1.4 Tujuan Penelitian .....                          | 6         |
| 1.5 Manfaat Penelitian .....                         | 7         |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>                 | <b>8</b>  |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....              | 8         |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..... | 8         |
| 2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....     | 9         |
| 2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....     | 10        |
| 2.2 Kinerja Pegawai .....                            | 17        |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....               | 17        |
| 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja .....  | 18        |
| 2.2.3 Penilaian Kinerja .....                        | 22        |
| 2.2.4 Indikator Kinerja .....                        | 23        |
| 2.3 Kerangka Berpikir .....                          | 27        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>               | <b>32</b> |
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....                | 32        |
| 3.1.1 Tempat Penelitian .....                        | 32        |
| 3.1.2 Waktu Penelitian .....                         | 32        |
| 3.2 Populasi dan Sampel .....                        | 32        |
| 3.2.1 Populasi .....                                 | 32        |
| 3.2.2 Sampel .....                                   | 32        |
| 3.3 Operasionalisasi variabel .....                  | 34        |
| 3.4 Skala Pengukuran Variabel .....                  | 35        |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data .....                    | 36        |

|   |              |
|---|--------------|
| 3.6 Teknik Analisis Data .....  | 36           |
| 3.6.1 Uji Validitas.....  | 36           |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas.....   | 37           |
| 3.6.3 Analisis Faktor.....  | 37           |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>   | <b>41</b>    |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....   | 41           |
| 4.1.1 Sejarah Singkat.....  | 41           |
| 4.1.2 Logo Puskesmas Mogang.....  | 42           |
| 4.1.3 Visi dan Misi Puskesmas Mogang.....   | 42           |
| 4.1.4 Struktur Organisasi Puskesmas Mogang .....  | 44           |
| 4.2 Karakteristik Responden .....   | 49           |
| 4.2.1 Identitas Responden .....   | 49           |
| 4.2.2 Tanggapan Responden.....  | 50           |
| 4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....  | 53           |
| 4.5 Hasil Penelitian .....  | 55           |
| 4.5.1 KMO and Bartlett's Test.....  | 55           |
| 4.5.2 Anti Image Correlation.....   | 55           |
| 4.6 Pembahasan.....   | 57           |
| 4.6.1 Communalities .....   | 58           |
| 4.6.2 Total Variance Explain .....  | 59           |
| 4.6.3 Component Matrix .....  | 62           |
| 4.6.4 Rotated Component Matrix.....   | 64           |
| 4.6.5 Component Transformation Matrix.....  | 66           |
| 4.6.6 Faktor-Faktor Yang Paling Dominan Mempengaruhi kinerja<br>pegawai Puskesmas Mogang Kec.Palipi Samosir. .... | 67           |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>   | <b>69</b>    |
| 5.1 Kesimpulan.....   | 69           |
| 5.2 Saran.....  | 70           |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <b>.....</b> |

## DAFTAR TABEL

| No         | Nama Tabel   | Halaman |
|------------|--|---------|
| Tabel 1.1  | Presentase jumlah pasien yang dapat ditangani dan tidak dapat ditangani tahun 2020-2024 di Puskesmas Mogang Kec. Palipi. | 4       |
| Tabel 3.1  | Populasi dan sampel penelitian   | 30      |
| Tabel 3.4  | Skala pengukuran variabel  | 32      |
| Tabel 4.1  | Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin  | 46      |
| Tabel 4.2  | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia   | 46      |
| Tabel 4.3  | Persentase Tanggapan Responden Tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Mogang                  | 47      |
| Tabel 4.4  | <i>Case Processing Summary</i>   | 50      |
| Tabel 4.5  | <i>Reliability Statistics</i>  | 51      |
| Tabel 4.6  | Item- Total Statistics   | 51      |
| Tabel 4.7  | KMO and Bartlett's Test  | 55      |
| Tabel 4.8  | <i>Anti Image Matrices</i>   | 55      |
| Tabel 4.9  | <i>Anti Image Matrices (Lanjutan)</i>  | 56      |
| Tabel 4.10 | <i>Communalities</i>   | 58      |
| Tabel 4.13 | <i>Total Variance Explained</i>  | 59      |
| Tabel 4.14 | <i>Component Matrix (a)</i>  | 59      |
| Tabel 4.15 | <i>Rotated component matrix</i>  | 61      |
| Tabel 4.16 | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Mogang Kec. Palipi.  | 63      |
| Tabel 4.17 | Component Transformation Matrix  | 63      |

## DAFTAR GAMBAR

| <b>Gambar</b> | <b>Nama Gambar</b>                       | <b>Halaman</b> |
|---------------|--|----------------|
| Gambar 2.1    | Kerangka Berpikir                        | 28             |
| Gambar 4.1    | Logo Puskesmas Mogang Kec.Palipi Samosir | 39             |
| Gambar 4.2    | Struktur Organisasi Puskesmas Mogang     | 41             |
| Gambar 4.3    | <i>Scree Plot</i>                        | 58             |



## DAFTAR LAMPIRAN

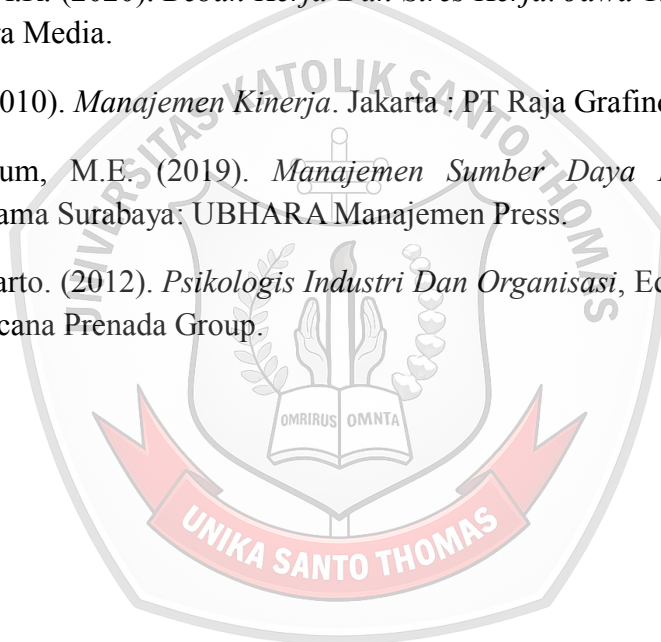
| Lampiran | Nama Lampiran  |
|----------|--|
| 1.       | Kuesioner Penelitian   |
| 2.       | Jawaban Kuesioner Responden Tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Mogang Kec.Palipi Samosir. |
| 3.       | Hasil Print Output SPSS Versi 26.  |
| 4.       | Surat Pengajuan Judul Skripsi  |
| 5.       | Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Pengangkatan Dosen Pembimbing dan Dosen Penguji Skripsi        |
| 6.       | Surat Permohonan Riset   |
| 7.       | Undangan Seminar Proposal Skripsi  |
| 8.       | Berita Acara dan Daftar Hadir Seminar Proposal Skripsi   |
| 9.       | Lembar Revisi Seminar Proposal Skripsi   |
| 10.      | Lembar ACC Ganda   |
| 11.      | Surat Keterangan Bebas Perpustakaan  |
| 12.      | Surat Undangan Meja Hijau  |
| 13.      | Kartu Bimbingan Skripsi  |

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani & Velma Alicia. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jawa Barat: Jejak Publisher.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison E, Anwar Y, Komariah I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Alfabeta.
- Hasibuan Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga Belas . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irianto, Jausuf. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya. Insan Cendekia.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Martoyo,Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi 5, Cetakan Pertama.Yogyakarta:BPFE.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Prawirosentono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai V Dan Mulyadi D. (2010). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V, Mulyadi, D., & Rahardjo, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang .P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE.YKPN.
- Soetrisno Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi Revisi, Cetakan Ke Sembilan. . Jakarta Kencana.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grup Media Kencana Prenada.
- Sunyoto Danang. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS ( Center For Academic Publishing Servise).
- Vanchapo, A.R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja. Jawa Timur*: CV. Penerbit Qiara Media.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Widyaningrum, M.E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Wijono Sutarto. (2012). *Psikologis Industri Dan Organisasi*, Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Group.



## **Jurnal**

Damayanti, A., & Daeng, A. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kerja Medis Puskesmas Di Kota Mataram. *Journal Of Economics And Business*, 10(2), 30-42.

FoEh, J. E., Meutia, K. I., & Basuki, R. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan RSUD SK Lerik Kota Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(3), 275-292.

Mansyur, Z., Yusuf, A., & Rifai, M. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), 575-584.

