

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Simolawang Kota Surabaya

Catur Karyanto¹, Muhammad Husain²

Universitas Negeri Surabaya^{1,2}

Email korespondensi: catur.23424@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This research aims to evaluate the effect of work discipline on employee performance at Puskesmas Simolawang, Surabaya City. Work discipline plays a crucial role in enhancing organizational effectiveness, particularly in the healthcare sector. The study uses a quantitative approach with simple linear regression analysis to determine the relationship between work discipline as the independent variable and employee performance as the dependent variable. Data were collected through questionnaires distributed to both medical and non-medical staff. The findings show the regression equation $Y = 3.364 - 0.027X$, indicating a negative relationship between work discipline and performance. However, the effect is statistically insignificant, with a t-value of -1.634 and a p-value of 0.110 ($p > 0.05$). The R^2 value is 0.063, which means that only 6.3% of the variation in employee performance is explained by work discipline. This suggests that other factors beyond work discipline may have a stronger influence on performance outcomes. The limitation of this study lies in the narrow scope, focusing only on one variable and one healthcare institution. Future research should explore additional factors such as motivation, leadership, or organizational culture. Practically, the study provides insight for healthcare managers to reassess and improve strategies in managing discipline and performance. Socially, it emphasizes the importance of understanding multiple dimensions affecting employee outcomes in public health institutions.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Linear Regression, Puskesmas*

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi, terutama di sektor pelayanan publik seperti Puskesmas. Kinerja yang optimal ditentukan oleh banyak faktor, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan standar operasional yang berlaku, serta kesanggupan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai waktu dan prosedur yang ditentukan. Dalam lingkungan kerja yang kompleks dan padat seperti fasilitas kesehatan, kedisiplinan menjadi faktor penentu efektivitas dan efisiensi layanan.

Menurut (Mangkunegara, 2017), disiplin kerja adalah bentuk kesiapan dan kesediaan pegawai dalam mematuhi segala ketentuan dan peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin yang tinggi tidak hanya menjamin ketertiban kerja, tetapi juga mendukung kinerja individu maupun tim dalam mencapai sasaran organisasi. (Sutrisno, 2016) menambahkan bahwa disiplin kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang tertib, meningkatkan koordinasi, dan memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai peran dan tanggung jawab. Dalam konteks pelayanan kesehatan, disiplin yang baik sangat berkorelasi dengan kecepatan, ketepatan, dan efisiensi layanan, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan pasien.

Sejumlah penelitian mendukung pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Suriansyah menemukan bahwa pegawai dengan tingkat disiplin tinggi cenderung lebih produktif dan mampu memberikan layanan secara konsisten sesuai standar yang ditetapkan (Suriansyah, 2015). Hasil serupa ditemukan oleh (Habiburrahman & Mulyawan, 2023), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di lingkungan pelayanan kesehatan. Penelitian (Sundoro, 2022) di Puskesmas Bulu menunjukkan bahwa disiplin kerja, bersama dengan pelayanan dan motivasi kerja, menyumbang 70,6% variasi dalam kinerja karyawan. Namun demikian, mayoritas studi tersebut menggunakan pendekatan multivariat yang mencakup banyak variabel, sehingga kontribusi spesifik dari disiplin kerja sulit diisolasi secara langsung.

Dalam konteks Puskesmas Simolawang Kota Surabaya, observasi dan wawancara dengan Kepala Puskesmas mengungkap bahwa meskipun secara umum kinerja pegawai cukup baik, masih terdapat tantangan terkait ketepatan waktu kehadiran, keterlambatan dalam penyelesaian tugas administratif, serta ketidakpatuhan terhadap jadwal kerja yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan disiplin kerja yang jika tidak ditangani, dapat menghambat efektivitas pelayanan dan menciptakan beban kerja tambahan pada periode tertentu.

Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan mengevaluasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara spesifik dan terfokus. Tidak seperti studi sebelumnya yang mencampurkan variabel-variabel lain seperti motivasi atau kepemimpinan, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel utama, yakni disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan pelayanan publik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris apakah terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Simolawang Kota Surabaya. Dengan menggunakan metode regresi linear sederhana dan pendekatan sensus terhadap seluruh pegawai di instansi tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, serta menjadi dasar pengambilan kebijakan yang lebih tepat dalam pengelolaan kedisiplinan kerja.

1. Disiplin Kerja dalam Organisasi Pelayanan Publik

1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesiapan dan kesediaan pegawai untuk menaati segala peraturan, tata tertib, dan norma yang berlaku dalam organisasi (Mangkunegara, 2017). Disiplin ini tidak hanya berupa kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga mencerminkan komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan bertanggung jawab. Sutrisno menyatakan bahwa disiplin menjadi instrumen pengendali perilaku kerja, menciptakan keteraturan, serta meningkatkan produktivitas kerja (Sutrisno, 2016). Dalam sektor pelayanan publik seperti Puskesmas, kedisiplinan turut berperan langsung terhadap kualitas layanan yang diterima masyarakat.

1.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2018), disiplin kerja dapat diklasifikasikan menjadi disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif ditujukan untuk mencegah pelanggaran aturan melalui pemahaman dan sosialisasi nilai-nilai organisasi. Sebaliknya, disiplin korektif bertujuan untuk memperbaiki perilaku menyimpang melalui penerapan sanksi. (Robbins & Judge, 2018) menambahkan konsep disiplin progresif, yaitu sistem berjenjang dalam pemberian sanksi, serta disiplin positif yang berfokus pada pemberian insentif atas kepatuhan.

1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Beberapa faktor yang memengaruhi tingkat disiplin kerja antara lain adalah karakteristik individu, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, serta sistem kebijakan organisasi (Mathis & Jackson, 2019; Sutrisno, 2016). Lingkungan yang kondusif, kepemimpinan yang adil, dan sistem penghargaan yang tepat akan meningkatkan kedisiplinan. Sementara ketidaktegasan dan ketidakkonsistenan justru menurunkannya (Hasibuan, 2018).

2. Kinerja Pegawai dan Pengukuran dalam Konteks Kesehatan

2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai peran yang diemban (Sundoro, 2022). Menurut (Habiburrahman & Mulyawan, 2023), kinerja tidak hanya dinilai dari segi kuantitas, tetapi juga kualitas, efektivitas, ketepatan waktu, dan kemandirian. Dalam sektor kesehatan, kinerja juga diukur dari kepatuhan terhadap SOP, ketepatan pelayanan, dan kemampuan menjawab kebutuhan pasien secara holistik.

2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang memengaruhi kinerja antara lain kemampuan individu (kompetensi, IQ, keterampilan), motivasi kerja, kepemimpinan, serta lingkungan kerja (Mangkunegara, 2017; Wirawan, 2009). Kinerja juga dipengaruhi oleh kebijakan organisasi, ketersediaan sumber daya, dan budaya kerja (Wibowo & Tjahjono, 2021).

2.3 Indikator Kinerja Pegawai di Puskesmas

Indikator kinerja dalam penelitian ini mengacu pada (Surya, 2018) yang meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Indikator tersebut mencerminkan konteks kerja Puskesmas yang mengharuskan pegawainya melayani masyarakat dari berbagai latar belakang dengan keterbatasan waktu dan sumber daya.

3. State of the Art Penelitian Terdahulu

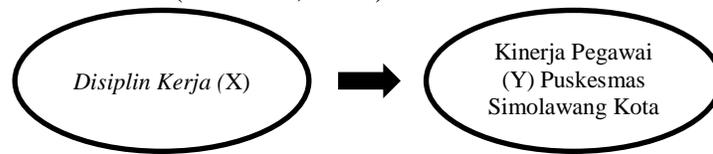
Penelitian (Tahir & Darman, 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kualitas SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Rivai et al., 2023) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. (Sundoro, 2022) membuktikan bahwa disiplin, pelayanan, dan motivasi berkontribusi sebesar 70,6% terhadap kinerja pegawai Puskesmas. Sementara (Deviani et al., 2023) menegaskan pentingnya penerapan aturan kedisiplinan dalam meningkatkan performa kerja di sektor farmasi. Penelitian (Jufri et al.,

2023; Simamora et al., 2023) menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas.

Namun demikian, sebagian besar studi tersebut menggunakan model analisis berganda dan beragam variabel, sehingga sulit mengisolasi pengaruh langsung disiplin kerja secara spesifik. Penelitian ini hadir untuk menjawab keterbatasan tersebut dengan hanya fokus pada satu variabel independen, yaitu disiplin kerja, terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Hal ini memberikan kebaruan dari sisi pendekatan serta konteks penerapan, yakni di lingkungan Puskesmas Simolawang, Surabaya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Simolawang Kota Surabaya. Metode regresi linear sederhana dipilih karena dapat mengukur seberapa besar pengaruh disiplin kerja (variabel independen) terhadap kinerja pegawai (variabel dependen) secara langsung. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara kedua variabel tersebut melalui pendekatan kausal kuantitatif, sehingga hubungan antar dua variabel dapat diuji secara statistik (Creswell, 2012).



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2025)

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Simolawang yang berjumlah 42 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi tersebut. Hal ini dilakukan karena jumlahnya kecil dan agar data yang diperoleh representatif dari setiap individu. Semua pegawai yang bekerja di Puskesmas Simolawang, baik yang bertugas di sektor medis maupun non-medis, dilibatkan dalam penelitian ini.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua bagian utama, yaitu indikator disiplin kerja dan indikator kinerja pegawai. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, di mana responden memilih jawaban dari opsi yang sudah disediakan. Instrumen kuesioner ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelumnya (Mulyani, 2019; Surya, 2018), sehingga dapat diandalkan untuk mengumpulkan data yang akurat.

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas, agar data memenuhi persyaratan regresi linear (Soemantri, 2018). Analisis regresi akan dilakukan dengan menggunakan software SPSS untuk memastikan hasil yang valid dan akurat.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen kuesioner dilakukan untuk memastikan ketepatan data yang dikumpulkan. Validitas diuji dengan rumus korelasi product moment, sementara

reliabilitas diuji menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Pengujian ini akan memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan (Arikunto, 2010).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Instansi

UPTD Puskesmas Simolawang merupakan puskesmas terakreditasi Utama yang beroperasi di Kota Surabaya sejak tahun 1979. Puskesmas ini memiliki peran penting dalam penyelenggaraan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) tingkat pertama. Puskesmas ini juga berfungsi dalam pemberian layanan kesehatan yang merata dan terjangkau bagi masyarakat, sesuai dengan peraturan yang mengatur pelayanan kesehatan masyarakat. Pada tahun 2021, Puskesmas Simolawang mulai menerapkan sistem Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), yang memberikan fleksibilitas lebih dalam pengelolaan keuangan untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Dengan keberhasilan dalam implementasi sistem BLUD dan terakreditasi pada tahun 2017, Puskesmas Simolawang terus berupaya meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden sangat penting dalam menentukan kualitas dan keabsahan hasil penelitian. Dalam penelitian ini, mayoritas pegawai di Puskesmas Simolawang adalah perempuan (62%) dengan laki-laki sebanyak 38%. Berdasarkan usia, sebagian besar pegawai berada dalam rentang usia 20-40 tahun (86%), yang mencerminkan usia produktif yang dominan di Puskesmas ini. Dari segi pendidikan terakhir, mayoritas pegawai (67%) memiliki pendidikan di tingkat SMA/SMK, sementara 29% memiliki pendidikan tingkat D3 dan S1, dan hanya 2% yang memiliki pendidikan S2. Sebagian besar pegawai memiliki masa kerja 1-3 tahun (35%), menunjukkan bahwa banyak pegawai yang relatif baru bekerja di Puskesmas ini.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan tepat (Arikunto, 2010). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner untuk variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai valid. Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS, semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,312), yang menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dapat diandalkan untuk mengukur kedua variabel tersebut.

Uji reliabilitas mengukur konsistensi internal instrumen yang digunakan dalam penelitian ini (Arikunto, 2010). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua variabel, disiplin kerja dan kinerja pegawai, memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Nilai Cronbach's Alpha untuk disiplin kerja adalah 0,973, dan untuk kinerja pegawai adalah 0,970. Kedua nilai ini lebih besar dari nilai minimum yang diterima (0,700), yang mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil dalam pengukuran.

Analisis Data Penelitian

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 3.364 - 0.027X$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada disiplin kerja cenderung menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,027. Namun, hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan, dengan nilai p sebesar 0,110, yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis nol tidak dapat ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan negatif, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak cukup kuat untuk mempengaruhi hasil secara signifikan.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Menggunakan SPSS

| Parameter | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
|-------------|--------|------------|--------|--------|-------|
| (Konstanta) | 3.364 | 1.256 | | 2.678 | 0.011 |
| Disiplin_X | -0.027 | 0.017 | -0.250 | -1.634 | 0.110 |

Keterangan: Variabel Dependen: ABS_RES

Sumber: Output SPSS 24 diolah peneliti, 2025

Tabel 2. Hasil R² Menggunakan SPSS

| Parameter | Nilai |
|--------------------------------|--------|
| R | 0.250 |
| R Square | 0.063 |
| Adjusted R Square | 0.039 |
| Standard Error of the Estimate | 0.9228 |
| | 6 |

Sumber: Output SPSS 24 diolah peneliti, 2025

Hasil uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa hanya 6,3% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti motivasi, kompetensi, atau kualitas lingkungan kerja, yang tidak diukur dalam model ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Simolawang, pengaruhnya tidak signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tahir & Darman, 2023), yang menemukan bahwa meskipun disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dampaknya tidak sebesar faktor lain seperti kompetensi atau motivasi kerja. Disiplin kerja, meskipun penting, bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam konteks sektor pelayanan kesehatan, disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai variabel yang berhubungan dengan perilaku individu dalam mengikuti aturan dan regulasi organisasi, disiplin kerja berperan dalam menciptakan keteraturan dan meningkatkan efektivitas organisasi. Namun, faktor lain seperti motivasi, kualitas

kepemimpinan, dan lingkungan kerja memainkan peran yang lebih besar dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai (Sutrisno, 2016).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja di Puskesmas Simolawang sudah cukup baik, faktor lain seperti motivasi kerja dan kualitas lingkungan kerja lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian oleh (Habiburrahman & Mulyawan, 2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan disiplin kerja. Mereka juga menemukan bahwa motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

Selain itu, penelitian oleh (Arisanti et al., 2019) menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja berhubungan dengan kinerja, pengaruhnya tidak sebesar faktor motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja penting, motivasi dan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka dapat berperan lebih besar dalam meningkatkan kinerja mereka. Faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan yang baik, dan lingkungan kerja yang mendukung juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Kharismasyah et al., 2023).

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa rekomendasi dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Simolawang. Meskipun disiplin kerja tetap penting, perhatian lebih harus diberikan pada pengembangan motivasi dan kompetensi pegawai. (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan komunikasi antar pegawai, dan memperjelas peran serta tanggung jawab juga akan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, meskipun disiplin kerja tetap menjadi faktor yang relevan, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain seperti motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja di Puskesmas Simolawang, perlu perhatian lebih terhadap pengembangan kompetensi, motivasi kerja, serta peningkatan kualitas lingkungan kerja yang mendukung disiplin dan produktivitas pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Puskesmas Simolawang Kota Surabaya, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas ini. Meskipun demikian, disiplin kerja tetap penting untuk diperhatikan.

Puskesmas Simolawang disarankan untuk fokus pada pengembangan program peningkatan disiplin kerja yang lebih terarah untuk mendukung kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi kerja, keterampilan, dan kondisi kerja yang mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan dari penelitian ini adalah hanya fokus pada disiplin kerja dan tidak melibatkan faktor lain yang mungkin berpengaruh. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan di satu lokasi,

sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi. Penelitian berikutnya sebaiknya melibatkan lebih banyak faktor dan lokasi agar hasilnya lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Management Penelitian Guru*. Rineka Cipta.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jimek Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Pearson.
- Deviani, E., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Implementation of Work Discipline on the Performance of KJ Pharmacy Employees. *Journal Integration of Social Studies and Business Development*, 1(1), 23–27. <https://doi.org/10.58229/jissbd.v1i1.28>
- Habiburrahman, & Mulyawan, S. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 187–199. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v5i1.70>
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufri, B. K., Tawe, A., Haeruddin, M. I. W., Kurniawan, A. W., & Natsir, U. D. (2023). the Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance At the Pupr Viii Competency Development Center for the Makassar Region. *Cashflow: Current Advanced Research on Sharia Finance and Economic Worldwide*, 3(1), 132–141. <https://doi.org/10.55047/cashflow.v3i1.874>
- Kharismasyah, A. Y., Hartikasari, A. I., Rakhmawati, F., Fathurrohman, Y. E., & Antika, R. (2023). *Budaya Organisasi, Self Efficacy, Dan Disiplin Kerja Sebagai Antecedent Dalam Konsekuensi Terhadap Kinerja Pegawai*. 1(1). <https://doi.org/10.30595/jesh.v1i1.69>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Mulyani, R. S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin Dan Teknik Industri (Pppptk Bmti)*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Rivai, E. S. M., Kurniawan, A. W., & Ruma, Z. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Lau Kabupaten Maros. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(5), 1521–1528. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i5.834>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (14th ed.). Pearson Education, Inc.
- Simamora, P. R. T., Napitupulu, B. P., & Girsang, D. (2023). Improving Employee Performance Through Good Organizational Culture and Work Motivation. *JLPH: Journal of Law Politic And Humanities*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i1.38>
- Soemantri, S. (2018). Pengaruh Gaya Kognitif Konseptual Tempo Terhadap Tingkat Kesalahan Siswa. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 18(1), 74–85.
- Sundoro, T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Jasa Pelayanan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bulu. *Manajerial*, 9(02), 186. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i02.3657>
- Suriansyah. (2015). Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 1(1), 104–113.
- Surya, V. F. Y. (2018). *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan di Puskesmas Pajarakan Kabupaten Probolinggo*. Universitas Negeri Jember.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tahir, A., & Darman, D. (2023). Effect of the Human Resources, Discipline and Infrastructure Quality on Employee Performance. *International Journal of Social Sciences*, 6(1), 19–30. <https://doi.org/10.21744/ijss.v6n1.2088>
- Wibowo, T., & Tjahjono, B. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Sektor Swasta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 8(2), 122–129.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.