Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset
Volume 4, Nomor 1, Januari 2026
e-ISSN: 2988-5418; p-ISSN: 2988-6031, Hal. 01-10
DOI: https://doi.org/10.61132/lokawati.v4i1.2449
Tersedia: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Cigombong Kabupaten Bogor

Raka Wiguna K. S[1*], Sri Harini[2], Erni Yuningsih[3]
[1-3] Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda Bogor, Indonesia
**Penulis Korespondensi: raka625@gmail.com*

Abstract. *This study aims to determine the influence of work discipline (variable X1) and work culture (variable X2) on employee performance (variable Y). The research method used is a descriptive and verifiable method with a quantitative approach. Data collection techniques include observation, interviews, documentation, and literature studies to obtain comprehensive and relevant data for the purpose of the research. Data analysis techniques are carried out systematically, starting from the data compilation process, data tabulation, to the hypothesis testing stage. Data analysis uses multiple linear regression to determine the influence of each independent variable on the dependent variable. The results showed that the determination coefficient (R^2) value was 69.8%, which means that work discipline and work culture simultaneously have a significant effect on employee performance. Meanwhile, 30.2% of employee performance was influenced by other factors outside of the study, such as motivation, work ability, leadership, personality, job satisfaction, work environment, and employee loyalty. Thus, it can be concluded that improving work discipline and a positive work culture plays an important role in improving.*

Keywords: *Determination Coefficient; Employee Performance; Linear Regression; Work Culture; Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (variabel X1) dan budaya kerja (variabel X2) terhadap kinerja karyawan (variabel Y). Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dokumentasi, serta studi kepustakaan guna memperoleh data yang komprehensif dan relevan dengan tujuan penelitian. Teknik analisis data dilakukan secara sistematis, dimulai dari proses penyusunan data, tabulasi data, hingga tahap pengujian hipotesis. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 69,8%, yang berarti disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 30,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi, kemampuan kerja, kepemimpinan, kepribadian, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan budaya kerja yang positif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci: Budaya Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Koefisien Determinasi; Regresi Linear.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dan penggerak utama dalam sistem pelayanan kesehatan masyarakat. Di tengah persaingan dunia kesehatan yang kian kompetitif, organisasi dituntut memiliki keunggulan melalui kinerja pegawai yang optimal guna menjamin kualitas layanan yang diberikan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah disiplin kerja dan budaya organisasi (Mangkunegara, 2017; Kasmir, 2016). Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan ketaatan terhadap aturan yang mampu meningkatkan efektivitas kerja, sementara budaya organisasi yang kuat menciptakan sistem makna bersama yang mengarahkan perilaku pegawai menuju tujuan institusi (Sulaksono, 2015). Studi terdahulu menunjukkan bahwa sinergi antara disiplin dan budaya organisasi yang positif secara signifikan dapat

Naskah Masuk: 17 November 2025; Revisi: 26 Desember 2025; Diterima: 10 Januari 2026;
Terbit: 19 Januari 2026

meningkatkan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan kinerja pelayanan kesehatan secara menyeluruh (Schein, 2009).

Meskipun pentingnya kedua faktor tersebut telah banyak dibahas secara teoretis, kenyataan di lapangan sering kali menunjukkan adanya diskrepansi. Fenomena ini ditemukan di Puskesmas Cigombong, Kabupaten Bogor, di mana tantangan dalam memberikan pelayanan kesehatan primer terhambat oleh masalah kedisiplinan dan budaya kerja. Data pra-survei tahun 2023 menunjukkan bahwa meski persepsi umum terhadap kinerja berada pada kategori cukup baik, masih terdapat aspek tanggung jawab dan ketepatan waktu yang perlu ditingkatkan. Masalah utama yang teridentifikasi adalah rendahnya tingkat kehadiran pegawai dengan rata-rata ketidakhadiran sebesar 3,63% pada tahun 2022, yang secara teoritis telah melebihi batas kewajaran standar 3%. Selain itu, hasil survei budaya organisasi menunjukkan bahwa 61,67% responden merasa aspek kepemimpinan, komunikasi, dan kolaborasi belum diimplementasikan dengan baik. Kesenjangan (gap) antara standar kinerja yang diharapkan dengan kondisi kedisiplinan serta budaya organisasi yang belum optimal ini menjadi urgensi dilakukannya penelitian ini. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis mendalam mengenai bagaimana faktor disiplin dan budaya organisasi secara spesifik berinteraksi dalam lingkungan pelayanan kesehatan dasar di tingkat Puskesmas pada periode pasca-transisi tantangan kesehatan global.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tanggapan pegawai mengenai disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai di Puskesmas Cigombong. Secara lebih lanjut, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai. Melalui kajian ini, diharapkan dapat ditemukan rumusan strategi yang tepat bagi manajemen Puskesmas dalam meningkatkan produktivitas pegawai melalui perbaikan kedisiplinan dan penguatan nilai-nilai budaya organisasi yang kondusif.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan disiplin strategis yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan, maupun masyarakat. Pendekatan MSDM mencakup proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja yang bertujuan mengoptimalkan kontribusi individu di dalam institusi. Dalam konteks pelayanan publik, fungsi manajemen SDM seperti pengendalian kehadiran dan kedisplinan menjadi kunci utama dalam menjamin mutu layanan dan keberhasilan program kerja.

Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap ketaatan dan kesadaran karyawan terhadap aturan serta norma organisasi guna meningkatkan efektivitas kerja. Berdasarkan teori, disiplin kerja memiliki fungsi sebagai pengatur kehidupan bersama dan pembentuk kepribadian profesional, yang indikatornya meliputi tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Di sisi lain, budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang diyakini oleh anggota organisasi, yang tercermin melalui kepemimpinan yang baik, komunikasi efektif, kolaborasi, dan dorongan inovasi. Budaya yang positif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja secara keseluruhan.

Beberapa penelitian terdahulu memberikan landasan kuat bagi penelitian ini. Studi yang dilakukan oleh Nuraini (2022) dan Agung (2019) pada institusi kesehatan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Konsistensi hasil ini juga ditemukan pada penelitian Lip Kohari (2021) di Puskesmas Ambal I serta Yulihardi (2017) pada tenaga paramedis, yang menegaskan bahwa kedisiplinan dan nilai-nilai organisasi adalah prediktor utama bagi pencapaian kinerja. Meskipun demikian, beberapa studi menunjukkan variasi pengaruh variabel lain seperti kepuasan kerja atau motivasi yang tidak selalu signifikan, sehingga memperkuat urgensi untuk memfokuskan kajian pada variabel disiplin dan budaya sebagai pilar utama kinerja di Puskesmas Cigombong.

Berdasarkan landasan teori dan tinjauan empiris tersebut, dikembangkan kerangka pemikiran yang memposisikan disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini, diduga terdapat pengaruh positif baik secara simultan maupun parsial dari disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cigombong. Hubungan antar variabel ini menjadi acuan untuk menguji sejauh mana ketaatan aturan dan penerapan nilai-nilai organisasi mampu mengatasi hambatan operasional dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif untuk menguji kebenaran hipotesis melalui perhitungan statistik. Lokasi penelitian berada di Puskesmas Cigombong, Kabupaten Bogor. Objek penelitian mencakup dua variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X^1) dan budaya organisasi (X^2), serta satu variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Operasionalisasi variabel dilakukan dengan menjabarkan disiplin kerja ke

dalam indikator kehadiran, tata cara kerja, ketaatan, kesadaran, dan tanggung jawab. Budaya organisasi diukur melalui indikator kepemimpinan, komunikasi, kolaborasi, dan inovasi, sementara kinerja pegawai dinilai dari kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Cigombong yang berjumlah 70 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode sampel jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1-5, serta didukung oleh teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian telah melalui uji validitas dengan kriteria *Corrected Item*-Total *Correlation* ≥ 0,3 dan uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, sehingga dinyatakan valid dan reliabel untuk seluruh item pernyataan.

Analisis data diawali dengan uji asumsi klasik yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai Sig. 0,200 > 0,05), bebas dari multikolinearitas (nilai *Tolerance* > 0,05 dan VIF < 5), serta tidak terdapat masalah heteroskedastisitas berdasarkan analisis pola *scatterplot*. Alat analisis utama yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan model persamaan: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_1$, di mana kinerja pegawai dipengaruhi oleh konstanta, koefisien regresi disiplin kerja, koefisien regresi budaya organisasi, dan faktor kesalahan standar. Kekuatan hubungan diukur melalui korelasi berganda dan koefisien determinasi (R^2), sedangkan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji signifikansi parsial (uji-t) dan uji signifikansi simultan (uji-F) pada tingkat kepercayaan 95%.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPT Puskesmas Cigombong, Kabupaten Bogor, sebuah instansi pelayanan kesehatan masyarakat yang memiliki sejarah operasional sejak tahun 1951. Instansi ini melayani wilayah strategis yang mencakup lima desa utama, yaitu Desa Cigombong, Wates Jaya, Srogol, Ciburuy, dan Tugu Jaya. UPT Puskesmas Cigombong beroperasi dengan visi untuk melayani pelanggan secara profesional dan ramah guna menjadi pilihan utama masyarakat. Dalam upaya mencapai visi tersebut, salah satu misi yang ditekankan adalah peningkatan kualitas dan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM).

Hasil Analisis Data

Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 1, ditemukan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,836. Nilai ini menunjukkan adanya derajat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. Hasil Analisis Korelasi dan Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,836	0,698	0,677	4,74521

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25, 2023.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) tercatat sebesar 0,698. Hal ini menginterpretasikan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 69,8% terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Cigombong. Adapun sisanya sebesar 30,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi digunakan untuk memprediksi perubahan kinerja pegawai berdasarkan variabel independen. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah: $Y = 2{,}867 + 0{,}387X_1 + 0{,}105X_2 + \varepsilon$.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.867	5.078		.565	.574
	X1	.387	.104	.412	3.732	.000
	X2	.105	.081	.143	1.290	.201

a. Dependent Variable: VAR00003

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25, 2023

Interpretasi dari persamaan tersebut menunjukkan nilai konstanta positif sebesar 2,867, yang berarti apabila disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berada dalam kondisi tetap, maka kinerja pegawai (Y) pada UPT Puskesmas Cigombong tetap bernilai positif sebesar 2,867 unit. Koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar 0,387 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan disiplin akan diikuti peningkatan kinerja sebesar 0,387 unit. Demikian pula koefisien budaya organisasi sebesar 0,105 yang berarti setiap peningkatan pada budaya organisasi berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,105 unit.

Pengujian Hipotesis Simultan / Uji F

Pengujian melalui Uji F pada Tabel 3 menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 12,869 dengan nilai signifikansi 0,000. Mengingat nilai signifikansi \$0,000 < 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (12,869 > 2,74), maka disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan).

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.555	2	92.277	12.869	.000[b]
	Residual	480.431	67	7.171		
	Total	664.986	69			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25, 2023.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa \$H_0\$ ditolak dan \$H_a\$ diterima, yang berarti variabel disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Cigombong. Temuan ini menegaskan bahwa sinergi antara ketaatan aturan dan penerapan nilai organisasi menjadi pilar penting dalam mencapai efektivitas pelayanan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan yang tinggi dalam hal kehadiran dan kepatuhan pada aturan di Puskesmas Cigombong terbukti mampu mengoptimalkan hasil kerja sesuai dengan misi organisasi dalam meningkatkan kualitas SDM. Temuan ini memperkuat penelitian Nuraini (2022) dan Lip Kohari (2021).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi memberikan kontribusi positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Sesuai dengan misi Puskesmas, penerapan nilai profesionalisme dan keramahan membantu meningkatkan tanggung jawab serta kuantitas hasil kerja pegawai. Hasil ini selaras dengan teori Mangkunegara (2017) dan penelitian Chairunisa dkk. (2022) yang menekankan pentingnya internalisasi budaya terhadap kinerja.

Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi

Secara bersama-sama, disiplin kerja dan budaya organisasi berperan sebesar 69,8% dalam memengaruhi performa pegawai. Integrasi perilaku disiplin dan budaya kerja yang kuat menciptakan atmosfer produktif yang mendorong tercapainya visi Puskesmas sebagai pilihan

masyarakat. Hasil ini mendukung penelitian Alfiyah (2019) dan Wicaksono dkk. (2019) mengenai pengaruh signifikan faktor perilaku terhadap kinerja instansi kesehatan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Cigombong, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai sudah berada dalam klasifikasi kategori baik. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, hasil pengujian secara parsial memberikan temuan yang berbeda, di mana disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kedisiplinan individu memberikan kontribusi yang lebih nyata dibandingkan implementasi budaya organisasi dalam mendorong pencapaian kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis merumuskan beberapa rekomendasi praktis sebagai upaya perbaikan ke depan. Terkait variabel disiplin kerja, manajemen perlu memberikan perhatian khusus pada indikator tingkat kehadiran yang memiliki nilai terendah, salah satunya dengan mempertimbangkan penambahan pegawai pada usia produktif untuk menggantikan pegawai yang memasuki masa pensiun. Pada variabel budaya organisasi, rendahnya pengaruh signifikan diduga disebabkan oleh kurangnya sosialisasi pimpinan kepada staf, sehingga diperlukan peningkatan interaksi dan sosialisasi budaya kerja secara rutin melalui pertemuan singkat sebelum beraktivitas maupun media informasi visual lainnya. Selain itu, pada aspek kinerja, instansi perlu mengevaluasi indikator tanggung jawab pegawai agar komitmen terhadap pekerjaan dapat lebih ditingkatkan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada variabel disiplin kerja dan budaya organisasi. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas lingkup penelitian dengan menyertakan variabel lain yang juga berpotensi menentukan kinerja pegawai, seperti motivasi, kemampuan kerja, gaya kepemimpinan, kepribadian, kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta loyalitas pegawai. Melalui penambahan variabel-variabel tersebut, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi performa SDM di lingkungan layanan kesehatan masyarakat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pimpinan serta seluruh pegawai UPT Puskesmas Cigombong yang telah memberikan izin dan bantuan dalam proses pengumpulan data penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun teknis selama penyusunan naskah ini. Artikel ilmiah ini merupakan hasil olah data dari skripsi penulis yang disusun sebagai bagian dari pemenuhan tugas akhir akademik.

DAFTAR REFERENSI

Abdul Latif, A., Novianti, Y., & Rohman, A. (2020). Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja puskesmas. Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada, 9(2), 250–258. https://doi.org/10.35816/jiskh.v9i2.368

Abdul Rachman, R., Ariyanti, F., & Nurwati, D. (2020). Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja puskesmas. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 8(1), 14–21.

Alfiyah, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang (Unpublished undergraduate thesis). Universitas Islam Malang.

Andini, R. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kota Malang. Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia, 9(1), 11–20.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). Kogan Page.

Asfaw, H. A., Argaw, M. D., & Adane, A. A. (2021). Organizational culture and job satisfaction among health workers in Northwest Ethiopia. BMC Health Services Research, 21(1), Article 1–11. https://doi.org/10.1186/s12913-021-06436-w

Astuti, D. D., & Siti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai puskesmas. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan, 4(2), 144–155.

Azarang, M., Kalhor, R., & Ghafari, M. (2020). The impact of employee involvement on organizational culture: A case study of hospitals at Shiraz University of Medical Sciences. Journal of Healthcare Management, 11(4), 38–45.

Chairunisa. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di tengah pandemi COVID-19 pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ciawi Bogor (Unpublished undergraduate thesis). Universitas Djuanda.

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Syncrum Logistics. OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 13(1), 1–13.

Elhoseny, M., Abdelaziz, A., El-Moursy, A., & Salama, A. (2021). The impact of training and development on employee performance: Evidence from the healthcare sector in Egypt. Human Resource Development Quarterly, 32(2), 171–194.

Fadilah, R., Wulandari, I., & Hartono, B. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia puskesmas di Kabupaten Tangerang. Jurnal Kesehatan Komunitas, 10(1), 1–8.

Fatma Zahra, & Yusrianti. (2020). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di PT Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 10(1), 37–49.

Hamidah, N. A., & Suyono. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di puskesmas. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 8(2), 61–70. http://dx.doi.org/10.20473/jaki.v8i2.2020.61-70

Handayani, A. W., & Mulyani, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Kota Surakarta. Jurnal Ilmiah Kesehatan, 13(2), 156–163.

Hidayat, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kota Bandung. Jurnal Ilmu Kesehatan, 11(2), 99–108.

Kohari, L. (2021). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ambal 1 (Unpublished undergraduate thesis). Universitas Putra Bangsa.

Kurniawan, E., & Rahman, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai puskesmas Kota Malang. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 9(2), 101–108.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Muhammad Iqbal, & Amirulmukminin. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Kecamatan Ambalawi. Economy Deposit Journal, 2(1), 11–18.

Mulyadi, E., & Hidayat, W. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di puskesmas Kota Surabaya. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 10(1), 14–23.

Nurdin, M. R., & Siregar, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai puskesmas Kota Medan. Jurnal Kesehatan Komunitas, 9(1), 24–33.

Nurlaila, N., & Sari, D. (2021). Pengaruh budaya organisasi berbasis tim terhadap kinerja puskesmas di Kota Samarinda. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 9(1), 1–8.

Nursyamsiah, S., & Suhartini. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai puskesmas Kecamatan Cirebon. Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia, 10(2), 82–89. https://doi.org/10.22146/jkki.58456

Priyatno, A., Wiratno, S., & Suyatno. (2022). The effect of organizational culture, work motivation, and job satisfaction on employee performance in community health centers. Journal of Health Policy and Management, 7(2), 90–100.

Sari, R., Widyastuti, D., & Anggraeni, I. (2022). The effect of work discipline, work motivation, and work environment on the performance of health workers in community health centers. Journal of Health Policy and Management, 7(1), 45–54.

Setiawan, A., & Nurrohmah. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai puskesmas Kecamatan Sukoharjo. Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia, 10(2), 67–74. https://doi.org/10.22146/jkki.58226

Suprapti, E., & Oktarina, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas layanan di puskesmas. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 9(1), 8–13.

Wicaksono, A., Umiati, N., & Abidin, A. Z. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Wates Kabupaten Blitar. Jurnal Respon Publik, 13(5), 82–86.

Wulandari, I., Fadilah, R., & Hartono, B. (2022). Disiplin kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia puskesmas pada masa pandemi COVID-19. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 10(1), 1–8.