

SKRIPSI

ANALISIS DISIPLIN KERJA PETUGAS KESEHATAN DI PUSKESMAS INDRALAYA



OLEH :

**NAMA : NASYWA ALYA ZAHRA
NIM : 10011282126114**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT (S1)
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2025**

SKRIPSI

ANALISIS DISIPLIN KERJA PETUGAS KESEHATAN DI PUSKESMAS INDRALAYA

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar (S1)
Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya



OLEH :

NAMA : NASYWA ALYA ZAHRA
NIM : 10011282126114

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT (S1)
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2025**

**ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**
Skripsi, Maret 2025

Nasywa Alya Zahra dibimbing oleh Iwan Stia Budi, S.K.M., M.Kes.
xvi + 139 halaman, 8 tabel, 12 gambar, 20 lampiran

Analisis Disiplin Kerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Indralaya

ABSTRAK

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi, produktivitas, serta pencapaian tujuan organisasi. Pada rekapitulasi absen Puskesmas Indralaya Bulan Juni-Agustus tahun 2024, terindikasi keterlambatan pada petugas kesehatan. Penelitian ini bertujuan menganalisis disiplin kerja petugas kesehatan Puskesmas Indralaya dari aspek teladan kepemimpinan, balas jasa, pengawasan melekat, sanksi hukuman, dan hubungan kemanusiaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan wawancara, observasi, dan telaah dokumen. Informan penelitian yang ditentukan secara *Purposive Sampling* berjumlah 8 orang, yakni Kassubag Hukum, Kepegawaian, dan Umum Dinkes Ogan Ilir dan Kepala Puskesmas Indralaya sebagai informan kunci, serta 6 petugas kesehatan Puskesmas Indralaya sebagai informan utama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan disiplin kerja di Puskesmas Indralaya sesuai dengan peraturan (PP, PermenPANRB, dan Perbup), serta telah disosialisasikan, namun penerapannya perlu dioptimalkan. Teladan kepemimpinan sudah mendukung disiplin kerja. Terdapat pemberian kompensasi secara langsung dan tidak langsung. Pengawasan melekat sudah baik berdasarkan pengawasan, bimbingan, pengarahan, dan umpan balik. Sanksi disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku. Lalu, hubungan kemanusiaan sudah baik dilihat dari informalitas dan formalitas, pengakuan, serta komunikasi. Dapat disimpulkan bahwa seluruh aspek yang diteliti sudah baik dari segi kebijakannya, namun dari segi penerapannya masih perlu dioptimalkan. Saran penelitian ini, sebaiknya lebih mengoptimalkan pada penyusunan pedoman turunan dan sosialisasi kebijakan disiplin, *reward* kedisiplinan, fasilitas terkait transportasi, umpan balik berkualitas, tim pengawasan, pembinaan berjenjang, dan evaluasi berkala.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Teladan Kepemimpinan, Kompensasi,
Pengawasan, Sanksi

Kepustakaan : 80 (2020-2025)

HEALTH POLICY AND ADMINISTRATION
FACULTY OF PUBLIC HEALTH
SRIWIJAYA UNIVERSITY
Thesis, March 2025

Nasywa Alya Zahra Supervised by Iwan Stia Budi, S.K.M., M.Kes.
xvi + 139 pages, 8 tables, 12 figures, 20 attachments

Work Discipline Analysis of Health Workers at Indralaya Public Health Center

ABSTRACT

Work discipline is one of the factors influencing employee and organizational performance, productivity, and the achievement of organizational goals. The attendance recap of Puskesmas Indralaya for June-August 2024 indicates delays among healthcare workers. This study aims to analyze the work discipline of Puskesmas Indralaya healthcare workers in terms of leadership exemplarity, compensation, monitoring, sanctions, and human relations. A descriptive qualitative method is used, with interviews, observations, and document reviews as the primary data collection techniques. The research informants, selected using purposive sampling, total 8 individuals: the Head of Legal Affairs, Human Resources, and General Affairs at the Ogan Ilir Health Office, the Head of Puskesmas Indralaya as key informants, and 6 healthcare workers at Puskesmas Indralaya as main informants. The results show that the work discipline policy at Puskesmas Indralaya aligns with government regulations (PP, PermenPANRB, and Perbup,) and has been disseminated. However, its implementation needs optimization. Leadership exemplarity has supported work discipline. Both direct and indirect compensation are provided. Monitoring is effective through supervision, guidance, direction, and feedback. Disciplinary sanctions are in accordance with applicable regulations. Then, human relations are good, observed through both informal and formal interactions, recognition, and communication. In conclusion, all aspects studied are good in terms of policy but still require optimization in their implementation. This study recommends optimizing the development of subordinate guidelines, policy dissemination, disciplinary rewards, transportation facilities, quality feedback, monitoring team, tiered mentoring, and regular evaluations.

Keywords : Work Discipline, Leadership Exemplarity, Compensation, Supervision, Sanctions
Literature : 80 (2020-2025)

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini dibuat dengan sejujurnya dengan mengikuti kaidah Etika Akademik FKM Unsri serta menjamin bebas plagiarisme. Bila kemudian diketahui saya melanggar Etika Akademik maka saya bersedia dinyatakan tidak lulus/gagal.

Indralaya, 17 Maret 2025

Yang bersangkutan



Nasywa Alya Zahra

NIM. 10011282126114

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS DISIPLIN KERJA PETUGAS KESEHATAN DI PUSKESMAS INDRALAYA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh
NASYWA ALYA ZAHRA
10011282126114

Indralaya, 28 April 2025

Pembimbing

Mengetahui,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya



Dr. Dwi Misnaniarti, S.K.M., M.KM
NIP. 197606092002122001

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Iwan Stia Budi'.

Iwan Stia Budi, S.K.M., M.Kes.
NIP. 197712062003121003

HALAMAN PERSETUJUAN

Karya tulis ilmiah berupa Skripsi ini dengan judul “Analisis Disiplin Kerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Indralaya” telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya pada tanggal 18 Maret 2025.

Indralaya, 28 April 2025

Tim Penguji Skripsi

Ketua :

1. Dian Safriantini, S.K.M., M.PH.
NIP. 198810102015042001

()

Anggota :

1. drg. Indah Fasha Palingga, M.K.M
NIP. 199408042023212041
2. Iwan Stia Budi, S.K.M., M.Kes.
NIP. 197712062003121003

()
()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya

Koordinator Program Studi
Kesehatan Masyarakat



Prof. Dr. Misnaniarti, S.KM., M.KM
NIP. 197606092002122001


Asmaripa Any, S.Si., M.Kes
NIP. 197909152006042005

RIWAYAT HIDUP

Nama : Nasywa Alya Zahra
NIM : 10011282126114
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 16 Juni 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Perawang, Kec. Tualang, Kab. Siak. Prov. Riau
Email : hellonasywa16@gmail.com
Nama Orang Tua
Ayah : Alm. H. Agus, S.T.
Ibu : Hj. Rosdianah
Riwayat Pendidikan : TK YPPI Perawang (2007 – 2009)
SD YPPI Perawang (2009 – 2015)
MTsS Darul Hikmah Pekanbaru (2015 – 2018)
MAN Insan Cendekia Siak (2018 – 2021)
FKM Universitas Sriwijaya (2021 – Sekarang)
Riwayat Prestasi : 1. Finalis Pemilihan Mahasiswa Berprestasi Universitas Sriwijaya 2024
2. Speaker Puncak Kasuh IKM UNSRI 2024
3. Mahasiswa Berprestasi 1 FKM Universitas Sriwijaya 2023
4. Awardee Pertukaran Mahasiswa Merdeka 3 di Universitas Padjadjaran 2023
5. Juara 2 Kontribusi Sosial PMM UNPAD 2023
6. Volunteer Creative Program (PJ Cek Kesehatan Gratis) Pengabdian KM Menapak di Desa Batu Sanggan, Kampar, Riau
7. Honorary Reporter Korea.net 2023
8. Peserta Online Summer Camp IBP National Tsing Hua University 2022

9. Juara 3 Essay Public Health National Competition 2021
10. Panelis Kebijakan Orang Muda Ragam Identitas untuk Indonesia Inklusi Indonesia Youth Summit 2021
- Riwayat Organisasi :
1. Kepala Divisi Kesekretarian HIMKESMA FKM UNSRI (2023-2024)
 2. Sekretaris Departemen Keredaksian BO Pers Publishia FKM UNSRI (2023-2024)
 3. Kepala Divisi Jaringan Komunikasi ISMKMI Sumbagsel (2022-2023)
 4. Anggota Divisi Kesekretarian HIMKESMA FKM UNSRI (2022-2023)
 5. Anggota Divisi Content Creator BO Pers Publishia FKM UNSRI (2021-2023)
 6. Sekretaris Divisi Badan Khusus Tobacco Control ISMKMI Sumbagsel (2021-2022)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat, kemudahan, dan kelancaran dari-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Disiplin Kerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Indralaya” dengan baik. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.
2. Pak Iwan Stia Budi, S.K.M., M.Kes. selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk memberikan bimbingan selama ini dengan sabar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Ibu Dian Safriantini, S.K.M., M.P.H. selaku dosen penguji I yang telah memberikan kritik dan masukan membangun untuk skripsi ini, serta telah membantu proses selama perkuliahan penulis.
4. Ibu drg. Indah Fasha Palingga, M.K.M. selaku penguji II yang telah memberikan kritik dan saran berguna untuk kebaikan skripsi ini, serta telah membantu proses selama perkuliahan penulis.
5. Ibu Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS. selaku dosen pembimbing akademik yang banyak membantu penulis selama masa studi.
6. Seluruh dosen, staf, dan karyawan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu, mendidik, membimbing, serta membantu penulis selama masa perkuliahan.
7. Seluruh pihak Puskesmas Indralaya yang terlibat, membantu, serta meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam memberikan informasi kepada penulis yang mendukung terselesaikannya penelitian ini.
8. Mama tercinta, Hj. Rosdianah, yang mengizinkan penulis menuntut ilmu di perantauan. Mama yang cinta dan keikhlasannya begitu besar, yang tetap kuat berjuang demi memastikan anaknya dapat menamatkan studi S1 melalui dukungan moral, doa, nasihat; motivasi, serta materi, walaupun di

tengah perjalanan Papa yang menemani kembali ke hadapan-Nya. Tak ada satu hal pun yang setara dan bisa membalas cinta kasih Mama, hanya untaian doa yang dapat penulis panjatkan untuknya.

9. Papa tercinta, Alm. H. Agus, S.T., yang semangat, wejangan, didikan, dan motivasinya selalu membekas di hati penulis, yang membuat penulis berani bermimpi dan tak berani menyerah. Papa yang rela mengantar penulis kesana kemari demi mendaftar kuliah dan beasiswa, serta membawa penulis tertarik kepada bidang kepenulisan. Terima kasih, meskipun Papa harus kembali ke sisi-Nya di awal masa studi penulis.
10. Keluarga tercinta, Kak Mutia dan Kak Firda, yang selalu menjadi tempat konsultasi penulis, yang memberikan dukungan moral dan materi, serta menghibur penulis hingga di titik ini.
11. Farah Daffa A., Sahabat baik penulis sejak TK, SD, MAN, hingga kini se-Universitas dan menjadi teman indekos, yang mendengarkan curahan hati penulis, serta menemani dan membantu dalam suka maupun duka.
12. Nana, Nada, Titan, Lola, dan Deliva selaku teman baik semasa perkuliahan, yang telah membuat kehidupan perkuliahan terasa lebih berwarna dan bahagia serta banyak membantu selama masa studi penulis. Selanjutnya rekan-rekan Mahasiswa/i Kesehatan Masyarakat angkatan 2021. Terima kasih atas kenangan dan pengalamannya.
13. Rina dan Nur teman seperjuangan yang kebersamaian dan membantu banyak hal selama proses bimbingan serta penulisan skripsi penulis.
14. Sumber inspirasi dan motivasi penulis untuk tidak menyerah, iKON, terima kasih atas semangat muda yang ditularkan.
15. Terakhir, untuk diri saya sendiri. Nasywa Alya Zahra. Terima kasih sudah bertahan, terus berusaha, terus berkembang, percaya pada diri sendiri dan bertanggung jawab menyelesaikan apa yang dimulai sejauh ini

Indralaya, 17 Maret 2025

Penulis,



Nasywa Alya Zahra

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Sriwijaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nasywa Alya Zahra
NIM : 10011282126114
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Jenis Karya Ilmiah : Skripsi

Dengan ini menyatakan menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya **Hak Bebas Royalti Non eksklusif** (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Analisis Disiplin Kerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Indralaya

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Sriwijaya berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Indralaya

Pada Tanggal : 17 Maret 2025

Yang Menyatakan



Nasywa Alya Zahra

NIM. 10011282126114

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.3.1. Tujuan Umum	5
1.3.2. Tujuan Khusus	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.4.1. Bagi Peneliti.....	5
1.4.2. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat	5
1.4.3. Bagi Instansi	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.5.1. Lingkup Lokasi	6
1.5.2. Lingkup Waktu	6
1.5.3. Lingkup Materi	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat)	7
2.1.1. Definisi Puskesmas.....	7
2.1.2. Struktur Organisasi Puskesmas	8

2.1.3.	Tugas dan Pelayanan Puskesmas.....	9
2.2.	Kinerja	17
2.2.1.	Definisi Kinerja Pegawai	17
2.2.2.	Dimensi Ukur Kinerja Pegawai	18
2.2.3.	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	18
2.2.4.	Definisi Kinerja Organisasi	20
2.2.5.	Dimensi Ukur Kinerja Organisasi.....	20
2.2.6.	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi.....	22
2.3.	Disiplin Kerja	24
2.3.1.	Definisi Disiplin Kerja	24
2.3.2.	Bentuk Disiplin Kerja.....	25
2.3.3.	Indikator Kedisiplinan	26
4.3.4.	Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	28
4.3.5.	Peraturan Pemerintah Terkait Disiplin PNS	50
2.4.	Penelitian Terdahulu	53
2.5.	Kerangka Teori	58
2.6.	Kerangka Pikir	59
2.7.	Definisi Istilah.....	60
BAB III METODE PENELITIAN		62
3.1.	Desain Penelitian	62
3.2.	Informan Penelitian	62
3.3.	Jenis, Cara dan Alat Pengumpulan data	64
3.3.1	Jenis Data	64
3.3.2.	Cara Pengumpulan Data	65
3.3.3.	Alat Pengumpulan Data.....	66
3.4.	Pengolahan Data	67
3.5.	Validitas Data	68
3.6.	Analisis dan Penyajian Data	69
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		72
4.1.	Gambaran Lokasi Penelitian	72
4.1.1.	Gambaran Singkat Puskesmas Indralaya.....	72
4.1.2.	Geografi dan Topografi Puskesmas Indralaya.....	73

4.1.3.	Keadaan Demografi dan Lingkungan	74
4.1.4.	Pelayanan Kesehatan Puskesmas Indralaya.....	75
4.1.5.	Sumber Daya Manusia Puskesmas Indralaya	77
4.1.6.	Gambaran Disiplin Kerja Puskesmas Indralaya	79
4.2.	Hasil Penelitian.....	79
4.2.1.	Karakteristik Informan.....	80
4.2.2.	Disiplin Kerja.....	80
4.2.3.	Teladan Kepemimpinan.....	84
4.2.4.	Balas Jasa (Kompensasi)	86
4.2.5.	Pengawasan Melekat.....	89
4.2.6.	Sanksi Hukuman	94
4.2.7.	Hubungan Kemanusiaan	97
BAB V	PEMBAHASAN	102
5.1.	Keterbatasan Penelitian.....	102
5.2.	Pembahasan.....	102
5.2.1.	Disiplin Kerja.....	102
5.2.2.	Teladan Kepemimpinan.....	106
5.2.3.	Balas Jasa (Kompensasi)	110
5.2.4.	Pengawasan Melekat.....	115
5.2.5.	Sanksi Hukuman	118
5.2.6.	Hubungan Kemanusiaan	122
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	126
6.1.	Kesimpulan	126
6.2.	Saran	128
6.2.1.	Bagi Dinas Kesehatan.....	128
6.2.2.	Bagi Puskesmas Indralaya	129
6.2.3.	Bagi Peneliti Selanjutnya.....	129
DAFTAR PUSTAKA.....		131
LAMPIRAN.....		140

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai Puskesmas Indralaya	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	53
Tabel 2.2 Definisi Istilah	60
Tabel 3.1 Informan Penelitian	64
Tabel 4.1 Luas Wilayah, Jumlah Penduduk, Jumlah Rumah Tangga dan Kepadatan Penduduk Menurut Desa/Kelurahan Puskesmas Indralaya Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2023	74
Tabel 4.2 Pelayanan ILP UPT Puskesmas Indralaya	75
Tabel 4.3. Jumlah SDM PNS Puskesmas Indralaya.....	78
Tabel 4.4 Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai Puskesmas Indralaya	79
Tabel 4.5 Karakteristik Informan	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori	58
Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian Analisis Disiplin Kerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Indralaya.....	59
Gambar 4.1 Foto Puskesmas Indralaya	72
Gambar 4.2 Peta Administrasi Kecamatan Indralaya.....	73
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Puskesmas Indralaya Tahun 2024	77
Gambar 4.2 Peraturan Bupati Ogan Ilir Nomor 13 Tahun 2023	83
Gambar 4.3 Foto Kegiatan Apel Pagi Puskesmas Indralaya	83
Gambar 4.4 Absen apel pagi	86
Gambar 4.5 Indikator Prioritas Monitoring dan Penilaian Kinerja UPTD Puskesmas Indralaya	93
Gambar 4.6 SK Pelaksanaan Monitoring Kepala Puskesmas dan Penanggung Jawab Program UPTD Puskesmas Indralaya	94
Gambar 4.7 Pemberian <i>Reward</i> kepada Petugas Kesehatan	100
Gambar 4.8 SK Komunikasi Internal	101

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Informed Consent</i>	140
Lampiran 2. Persetujuan Setelah Penjelasan	141
Lampiran 3. Pedoman Wawancara Mendalam.....	142
Lampiran 4. Lembar <i>Checklist</i> Telaah Dokumen	148
Lampiran 5. Pedoman Observasi.....	150
Lampiran 6. Kaji Etik Penelitian	151
Lampiran 7. Surat Izin Penelitian FKM Universitas Sriwijaya.....	152
Lampiran 8. Surat Izin Survey Awal dan Penelitian Kesbangpol	153
Lampiran 9. Surat Izin Survey Awal dan Penelitian Dinas Kesehatan	156
Lampiran 10. Dokumentasi Penelitian Wawancara	157
Lampiran 11. Matriks Hasil Wawancara.....	158
Lampiran 12. Peraturan Bupati Ogan Ilir Nomor 13 Tahun 2023	191
Lampiran 13. PP Nomor 94 Tahun 2021	192
Lampiran 14. Daftar Hadir Apel Pagi	193
Lampiran 15. Tampilan Aplikasi Semesta	194
Lampiran 16. Foto Kegiatan Apel Pagi Puskesmas Indralaya	195
Lampiran 17. SK Pelaksanaan Monitoring Kepala Puskesmas dan Penanggung Jawab Program UPTD Puskesmas Indralaya	196
Lampiran 18. SK Indikator Prioritas Monitoring dan Penilaian Kinerja UPTD Puskesmas Indralaya	197
Lampiran 19. SK Komunikasi Internal	198
Lampiran 20. SOP Waktu Tunggu dan Pelayanan.....	199

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mendorong kinerja dan produktivitas organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Silas *et al.*, 2019). Sedangkan kinerja organisasi menurut Prawirosentono (2008), adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi, tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa kinerja organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kast dan Rosenzweig, (1974) dalam Sinambela (2012), kinerja individu pegawai akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, iklim kerja, budaya organisasi, dan kemampuan pegawai (pendidikan dan pelatihan), dan disiplin kerja (Kurniawan & Mahdani, 2024). Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan rasa tanggung jawab besar pegawai terhadap tugasnya, sehingga hal ini meningkatkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta jalannya program (Riduansyah, 2019).

Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan untuk mencapai produktivitas dan tujuan organisasi. Kedisiplinan ini merupakan sebuah keadaan dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, serta mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hakiki & Maulana, 2022). Bagi pegawai, kedisiplinan berdampak positif pada pengembangan kemampuan dirinya baik yang bersifat umum maupun keterampilan yang bersifat teknis. Sedangkan bagi organisasi, kedisiplinan berpengaruh pada kemajuan dan kemunduran yang secara langsung maupun tidak langsung, akan berdampak terhadap para tenaga kerjanya. Kedisiplinan diharapkan mampu mengarahkan sikap mental pegawai kearah tindakan-tindakan yang positif dan berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai

organisasi. (Utami, 2019). Seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat dikatakan mampu bekerja secara optimal karena pegawai tersebut mampu memanfaatkan waktu dan sumber daya yang diberikan dengan sebaik-baiknya, efektif dan efisien sehingga dapat menunjang tercapainya kinerja organisasi.

Puskesmas merupakan organisasi kesehatan pemerintah yang dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan secara optimal. Pusat Kesehatan Masyarakat atau Puskesmas merupakan salah satu fasilitas layanan kesehatan primer yang berperan dalam upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Sebagai sarana kesehatan, puskesmas menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya dalam memberi pelayanan terdepan untuk mengatasi permasalahan kesehatan yang terjadi pada masyarakat di wilayah kerjanya (Sufia *et al.*, 2023). Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama, puskesmas menjadi tolak ukur kesehatan. Puskesmas memiliki tugas untuk melaksanakan kebijakan kesehatan untuk dapat mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya kecamatan sehat (Kemenkes, 2019).

Puskesmas Indralaya merupakan suatu organisasi di bidang kesehatan yang memiliki tantangan dalam mewujudkan organisasi kerja yang solid, cepat, dan tanggap dalam melayani masyarakat. Berdasarkan hasil Survei Kepuasan Masyarakat Puskesmas Indralaya Semester 1 tahun 2024, Puskesmas Indralaya memiliki Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sebesar 85,15, yang artinya masih terdapat komponen kepuasan yang belum terpenuhi salah satunya ketepatan waktu pelayanan dengan skor kepuasan 3,5 dari total skor 4,0. Ketepatan waktu pelayanan dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawai, dalam hal ini ketepatan waktu datang di puskesmas. Sebagaimana dalam penelitian Suyatmi *et al.* (2024) ketepatan waktu, tindakan sesuai prosedur, dengan kedisiplinan menciptakan lingkungan pelayanan kesehatan yang aman, terorganisir, dan dapat diandalkan bagi pasien sehingga mempengaruhi kepuasan pasien. Berikut ini hasil pengambilan data awal terkait waktu datang (keterlambatan) petugas kesehatan Puskesmas Indralaya yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai Puskesmas Indralaya

No.	Kelompok Jabatan	Rata-Rata Persentase Keterlambatan			Rata-Rata Total
		Juni	Juli	Agustus	
1.	Bidan	5,7%	5,70%	3,70%	5,0%
2.	Perawat	2,1%	4%	1,82%	2,6%
3.	Administrasi	3,1%	2%	1%	2,0%
4.	Apoteker	0,5%	1%	0,33%	0,6%
5.	Terapis Gigi dan Mulut	5,3%	12%	4,25%	7,2%
6.	Penyuluh Kesehatan	1,70%	0,33%	1,50%	1,2%
7.	Nutrisionis	7%	5%	1%	4,3%
8.	Sanitarian	5,80%	10%	7,17%	7,7%
9.	Analisis Kesehatan (Lab)	5,20%	7%	4,83%	5,7%
10.	Epidemiolog	12,30%	15,75%	6%	11,4%
Total		49%	63%	32%	48%
Rata-Rata		4,4%	5,7%	2,9%	4,3%

Sumber : Data Diolah dari Rekapitulasi Absen Puskesmas Indralaya, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, pada Bulan Juni-Agustus tahun 2024, dari 10 kelompok jabatan yang ada di Puskesmas Indralaya hampir seluruh kelompok jabatan mengalami keterlambatan datang ke puskesmas, dengan rata-rata persentase sebesar 4,3%. Keterlambatan paling banyak, didominasi oleh jabatan Epidemiolog (11,4%), Sanitarian (7,7%), Terapis Gigi dan Mulut (7,2%), Analisis Kesehatan/Petugas Lab (5,7), Bidan (5,0%), dan Perawat (2,6%).

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja. Menurut Hasibuan (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja yaitu, tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan di Puskesmas Kawatuna Kota Palu oleh Vidyanto, *et. al.*, (2021), menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara teladan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, ketegasan, hubungan kemanusiaan dengan kedisiplinan pegawai, serta tidak ada hubungan sanksi hukuman dengan kedisiplinan. Kemudian, pada penelitian oleh Efendi, *et al.*, (2024) di Puskesmas Lapandewa Kabupaten Buton Selatan, kepemimpinan, sanksi dan gaji memiliki

hubungan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, sedangkan motivasi dan pengawasan tidak memiliki hubungan signifikan dengan disiplin kerja pegawai.

Kedisiplinan sumber daya manusia kesehatan di puskesmas merupakan salah satu faktor kunci meningkatkan kinerja puskesmas. Disiplin kerja menjadi salah satu hal yang penting untuk dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai puskesmas terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan peraturan yang berlaku, terkhusus puskesmas merupakan instansi kesehatan pemerintah. Pegawai yang tidak menunjukkan disiplin kerja yang tinggi akan merusak citra dimata masyarakat dan tidak memenuhi tujuan organisasi. Sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 4 huruf f bahwa pegawai negeri sipil harus masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja (Pemerintah Pusat RI, 2021). Hal ini diperkuat oleh UU RI Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 4 dan pasal 25, bahwa Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap Pegawai ASN serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin Pegawai ASN (Pemerintah Pusat RI, 2023).

Mengingat pentingnya kedisiplinan pegawai di Puskesmas dalam mendukung upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat, maka perlu dilakukan penelitian mengenai **“Analisis Disiplin Kerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Indralaya”**.

1.2.Rumusan Masalah

Disiplin kerja pegawai merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi, karena semakin disiplin seorang pegawai maka semakin baik kinerja pegawai dan kinerja organisasinya. Berdasarkan data rekapitulasi absen Puskesmas Indralaya pada bulan Juni sampai dengan Agustus tahun 2024, diketahui bahwa terdapat dari 10 kelompok jabatan yang ada di Puskesmas Indralaya hampir seluruh kelompok jabatan mengalami keterlambatan datang ke puskesmas dengan rata-rata persentase sebesar 4,3%. Keterlambatan paling tinggi didominasi oleh jabatan Epidemiolog (11,4%), Sanitarian (7,7%), Terapis Gigi dan Mulut (7,2%), Perawat (2,6%), Analis Kesehatan/Petugas Lab (5,7), dan Bidan (5,0%), sedangkan yang

paling rendah adalah apoteker sekitar (2%) (Puskesmas Indralaya, 2024). Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena menunjukkan tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya. Menurut Hasibuan (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja yaitu, tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Berdasarkan uraian di atas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, faktor-faktor apa saja yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai Puskesmas Indralaya.

1.3.Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Menganalisis disiplin kerja petugas kesehatan di Puskesmas Indralaya.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Menganalisis aspek Teladan Kepemimpinan yang berkaitan dengan disiplin kerja petugas kesehatan Puskesmas Indralaya
2. Menganalisis aspek Balas Jasa (Kompensasi) yang berkaitan dengan disiplin kerja petugas kesehatan Puskesmas Indralaya
3. Menganalisis aspek Pengawasan Melekat yang berkaitan dengan disiplin kerja petugas kesehatan Puskesmas Indralaya
4. Menganalisis aspek Hubungan Kemanusiaan yang berkaitan dengan disiplin kerja petugas kesehatan Puskesmas Indralaya

1.4.Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti yaitu memperoleh informasi wawasan, pengetahuan, dan pengalaman dalam penelitian yang bermanfaat, terkait dengan kedisiplinan petugas kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan yakni Puskesmas.

1.4.2. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan kepustakaan dan berkontribusi pada pengembangan ilmu di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Administrasi Kebijakan Kesehatan.

1.4.3. Bagi Instansi

Manfaat penelitian ini bagi Puskesmas Indralaya yaitu memperoleh informasi, pertimbangan, dan masukan yang bermanfaat terkait dengan kedisiplinan petugas kesehatan di Puskesmas Indralaya.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

1.5.1. Lingkup Lokasi

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Indralaya yang berlokasi di Jl. Lintas Sumatra Km. 35, Kelurahan Indralaya Mulia, Kecamatan Indralaya, Kabupaten Ogan Ilir, Provinsi Sumatera Selatan.

1.5.2. Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari-Februari 2025.

1.5.3. Lingkup Materi

Penelitian ini menggunakan teori dari materi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai disiplin kerja ketepatan waktu datang dan pulang bekerja terkhusus pada Pegawai Negeri Sipil (PNS).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, J., Suryono, S.A. & Agustina, E. (2022) 'Pembentukan Aparatur yang Bersih dan Berwibawa dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil', 20(September), pp. 341–357.
- Aini, I.N. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT Bank BCA Tbk Cabang Kalimalang Jakarta Timur.', *Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*. [Preprint].
- Amaludin, A. (2021) 'Pelaksanaan Pemberian Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Lahat', *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(1), pp. 1–12. Available at: <https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v3i1.6402>.
- Anhelma, A.S. *et al.* (2022) 'Analisis Indikator Kedisiplinan Perawat di Ruang Rawat Inap di RSIA Eria Bunda Tahun 2021', 2, pp. 437–447.
- Anjelina, V. (2023) 'Pengaruh Keteladanan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sai Apparel Semarang'.
- Anwar, R., Meliala, A. & Sulisty, D.H. (2023) 'Kebijakan Kompensasi untuk Dokter Spesialis di RSUD Kota Sabang', *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 12(4), p. 230. Available at: <https://doi.org/10.22146/jkki.89560>.
- Aprillia, N., Serif, S. & Sulaimiah, S. (2023) 'Pengaruh Teladan Kepemimpinan, Sanksi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Aparat Desa Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa', *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 12(4), pp. 411–423. Available at: <https://doi.org/10.29303/jmm.v12i4.790>.
- Arianti, I., Ahmad, L.O.A.I. & Irma (2024) 'Hubungan Kepemimpinan, Pengawasan, dan Motivasi dengan Peningkatan Disiplin Pegawai di Puskesmas Wapunto Kabupaten Muna Tahun 2023', *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan (Jakk-Uho)*, 4(4), pp. 102–109. Available at: <http://jakp.fisip.unand.ac.id/index.php/jakp/article/view/139>.
- Asmira, A. *et al.* (2024) 'Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru di MAN 2 Kota Bukittinggi', *Indo-MathEdu Intellectuals*

- Journal*, 5(3), pp. 2887–2892. Available at: <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1080>.
- Asrulla *et al.* (2023) ‘Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis’, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), pp. 26320–26332.
- Azzahra, A.M. (2021) ‘Pengaruh Pengawasan Kantor terhadap Kedisiplinan Karyawan’, *Politeknik Negeri Bandung* [Preprint].
- Daulay, A. (2022) ‘Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional’, *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(4), pp. 6677–6687.
- Dwiyanti, S.W.E. & Hidayati, R.A. (2023) ‘Analisis Disiplin Kerja pada PT. X Gresik’, *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5, pp. 168–174. Available at: <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i1.238>.
- Efendi, Imran, L.O.A. & Liaran, R.D. (2024) ‘Faktor yang Berhubungan dengan Disiplin Kerja Pegawai di Puskesmas Lapandewa Kabupaten Buton Selatan Tahun 2023’, *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan (Jakk-Uho)*, 5(2), pp. 238–247. Available at: <http://jakp.fisip.unand.ac.id/index.php/jakp/article/view/139>.
- Effendy, O.U. (2009) *Human Relations dan Public Relations*. Bandung: Mandar Maju.
- Fadli, M.M. & Khalida, U.M. (2023) ‘Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Karyawan PT. Tjforge Indonesia’, *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(1), pp. 219–229.
- Fakhri, R.A. (2021) ‘Pengaruh Keadilan Organisasi, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Pertamina Training and Consulting).’, *Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta* [Preprint].
- Gajah, I.F.S. (2022) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Puskesmas Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan’, *Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*, pp. 1–66.
- Hakiki, D.W. & Maulana, A. (2022) ‘Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak', *Faletehan Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), pp. 22–29. Available at: <https://doi.org/10.61252/fjeb.v1i1.20>.
- Handayani, R.Y. & Prayitno, S. (2022) 'Efektivitas Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas The Effectiveness of Leadership Role on Improving Work Discipline in Health Center Employee', 4(3), pp. 510–517.
- Harnia, Karsadi & T, S. (2013) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Poasia', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), pp. 1689–1699.
- Haryoko, S., Bahartiar & Arwadi, F. (2020) *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)*. Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.
- Hasan, M. *et al.* (2023) 'Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Katibung Kabupaten Lampung Selatan', *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 8(2), pp. 205–212. Available at: <https://doi.org/10.24967/ekombis.v8i2.2710>.
- Hasibuan, D.I. *et al.* (2024) 'Gambaran Sistem Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Medan Sunggal', *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(1), pp. 166–175.
- Hasibuan, M.S. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 18th edn. Palembang: Bumi Aksara.
- Herlin & Yusuf, M. (2020) 'Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Lambu', *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 1(1), pp. 68–72. Available at: <https://djjournals.com/arbitrase/article/view/42>.
- Huda, T. *et al.* (2024) 'Keterkaitan Bobot Pekerjaan Dan Situasi Kerja Dengan Kedisiplinan Kerja Perawat', *Jurnal Ners*, 8(24), pp. 1227–1236. Available at: <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners>.
- Ipiyanto, M., Nidyawati & Sepnonsal, D. (2023) 'Pengaruh Teladan Pimpinan, Pengawasan, Dan Komunikasi Dua Arah Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten

- Muara Enim', 11(1), pp. 343–356.
- Irvansyah, A., Baharuddin & K, I. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Petugas Puskesmas di Kabupaten Bantaeng', *Journal Of Management*, 2(2), pp. 1–20.
- Ishak, S. *et al.* (2023) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edited by S. Bahri. Bandung: CV Media Sains Indonesia. Available at: http://bppsdmk.kemkes.go.id/pusdiksdmk/wp-content/uploads/2018/09/Metodologi-Penelitian-Kesehatan_SC.pdf.
- Kementerian Kesehatan RI (2019) 'Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas'. Jakarta.
- Khaeruman *et al.* (2021) *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus, Bookchapter*.
- Kurniawan, R., Hermanto, H. & Susanto, A. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Hukuman terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima', *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), pp. 329–340. Available at: <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.468>.
- Kurniawan, R. & Mahdani, R. (2024) 'The Effect of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Satisfaction', *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(4), pp. 939–950. Available at: <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i4.2677>.
- Kusumawardani, N. *et al.* (2015) *Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan, Yogyakarta: PT Kanisius*.
- Making, E.E.A., Tubahelan, Y.G. & ... (2024) 'Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Lembata', ... , *Sosial, Hukum dan ...*, 2(2). Available at: <https://journal.staiypiqaubau.ac.id/index.php/Mandub/article/view/1221%0Ahttps://journal.staiypiqaubau.ac.id/index.php/Mandub/article/download/1221/1252>.
- Marwansyah (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Mbate'e, M.M. (2020) 'Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan

- Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), pp. 98–110. Available at: <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136>.
- Mimika, K., Kainde, J.V. & Nayoan, H. (2021) 'Kinerja Dinas Perhubungan Dalam Menata Perparkiran Kendaraan Bermotor di Kabupaten Mimika', 1(2), pp. 1–9.
- Mulyanto, H. *et al.* (2023) 'Peran Aktualisasi Diri sebagai Intervening Keteladanan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai', 4(2), pp. 275–284.
- Naibaho, E.J.P. (2021) 'Pengaruh Disiplin Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Smp Negeri 2 Pangururan Kabupaten Samosir', *Jurnal Suluh Pendidikan*, 9(1), pp. 39–55. Available at: <https://doi.org/10.36655/jsp.v9i1.518>.
- Naimah, N.N. & Nurhidayati, A. (2023) 'Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang', *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), pp. 3427–3432. Available at: <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.2061>.
- Nasrullah, A. *et al.* (2023) 'Analisis Penerapan Fitur Aplikasi Si Perlu dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Puskesmas Kecamatan Yosowilangun Kabupaten Lumajang Perspektif Etos Kerja Islam', *Hijaz: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2(4), pp. 179–182. Available at: <https://doi.org/10.57251/hij.v2i4.938>.
- Nilamsari, N. (2014) 'Memahami Studi Dokumen dalam Penelitian Kualitatif', *Wacana*, 8(2), pp. 177–1828. Available at: <http://fisip.untirta.ac.id/teguh/?p=16/>.
- Nurhayuni, Syaifudin, M. & Andriani, T. (2023) 'Peran Kepemimpinan dalam Membangun Tim', *Al-Mujahadah: Islamic Education Journal*, 1(1), pp. 81–90.
- Pemerintah Pusat RI (2021) 'Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil'. Jakarta.

- Pemerintah Pusat RI (2023) ‘Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara’. Jakarta. Available at: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>.
- Pratiwi, A.M. *et al.* (2023) ‘Strategi Analisis Data dalam Penelitian Tindakan Kelas’, *Jurnal Kreativitas Mahasiswa*, 1(2), pp. 195–203.
- Prawirosentono, S. (2008) *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prayogi, M.A. & Dirbawanto, N.D. (2023) ‘Analisis Pengaruh Human Relation, Disiplin Kerja, dan Faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Dsociety Cabang Medan sebagai Startup’, *Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital*, 2(2), pp. 179–189.
- Putri Septirahmah, A. & Rizkha Hilmawan, M. (2021) ‘Faktor-Faktor Internal yang Mempengaruhi Kedisiplinan: Pembawaan, Kesadaran, Minat dan Motivasi, serta Pola Pikir’, *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), pp. 618–622. Available at: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.602>.
- Rahayu, S. *et al.* (2023) ‘Penerapan Disiplin Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Puskesmas Secang I Kabupaten Magelang’, *Jurnal Manajemen Bisnis dan Terapan*, 1(2), pp. 88–98. Available at: <https://doi.org/10.20961/meister.v1i2.410>.
- Rahmandha, Y., Andiko, T. & Mahdi, I. (2024) ‘Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Perspektif Fikih Siyasah Tanfidziyah’, *Journal of Sharia and Legal Science*, 2(2), pp. 300–320. Available at: <https://doi.org/10.61994/jsls.v2i2.406>.
- Ratnasari, A.I. (2023) ‘Upaya Peningkatan Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Demak’, *Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang* [Preprint].
- Riduansyah, R. (2019) ‘Faktor-Faktor yang Berdampak terhadap Disiplin Kerja Pegawai’, *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 6681(2), pp. 653–665. Available at: <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.91>.

- Safrizal, Sinaga, J.P. & Sembiring, B. (2022) ‘Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Disiplin Kerja Karyawan non PNS pada RSUD dr. Fauziah Bireuen Tahun 2021’, *Jurnal Kajian Kesehatan Masyarakat*, 2(2), pp. 58–64.
- Sagir Siswanto (2005) ‘Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Ecodemica*, 1(2), pp. 224–232. Available at: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>.
- Said, H.D. umar (2020) ‘Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja pada Karyawan PT Skatindo Sarana Yogyakarta’, *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 8(1), p. 70. Available at: <https://doi.org/10.26486/jpsb.v8i1.1049>.
- Said, L.B., Yamin, M. & Karyawan, A.K. (2019) ‘Studi Pengembangan Sistem Angkutan Umum Kota Mamuju’, *Open Sciense Framework*, 3(2), pp. 87–96.
- Sari, E.R. (2021) ‘Systematic Literature Review Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan’, *Undergraduate thesis, STIE PGRI Dewantara Jombang*. [Preprint].
- Sari, P.P. et al. (2024) ‘Aspek Human Relations terhadap Kinerja Pegawai’, 2(1), pp. 31–43.
- Siagian, S.P. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. (2003) *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Silas, B. et al. (2019) ‘the Influence of Motivation, Career Development and Financial Compensation Toward Employee Performance At Pt Marga Dwitaguna Manado’, *Jurnal EMBA*, 7(4), pp. 4630–4638.
- Sinambela, L.P. (2012) *Kinerja Pegawai ; Teori, Pengukuran dan Implikasi*. 1th edn. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Slahanti, M. & Setyowati, A. (2022) ‘Kepemimpinan Transformasional dalam Budaya Organisasi’, *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 23(2), pp. 108–119. Available at: <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v23i2.16119>.
- Sudarmanto (2009) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. 1th edn. Edited by E. Adinugraha. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sufia, A. *et al.* (2023) 'Analisis Disiplin Kerja dalam Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja di Puskesmas Lubuk Basung', *Warta Dharmawangsa*, 17(1), pp. 293–301. Available at: <https://doi.org/10.46576/wdw.v17i1.2942>.
- Sugiyono (2013) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sukmawati, S.R. & Heryati, A. (2020) 'Pelaksanaan Human Relation dan Public Relation untuk Membangun Kerjasama di Kecamatan Caringin', 3(1), pp. 2715–2499.
- Suyatmi, S. *et al.* (2024) 'Analisis Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, Dan Budaya Kerja Tenaga Kesehatan terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan di Rumah Sakit Umum Daerah Khidmat Sehat Afiat Kota Depok Provinsi Jawa Barat', *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 9(1 SE-Articles), pp. 64–73. Available at: <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/853>.
- Ulfah, A.K. *et al.* (2022) *Ragam Analisis Data Penelitian (Sastra, Riset dan Pengembangan)*. Edited by S.R. Wahyuningrum. Pamekasan: IAIN Madura Press.
- Utami, R.F. (2019) 'Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. Lotte Mart Panakkukang', pp. 1–25.
- Veonardo, H.R. & Widiarini, R. (2023) 'Analisis Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Madiun', *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 5(2), pp. 443–449.
- Vidyanto, V. *et al.* (2021) 'Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai di Wilayah Puskesmas Kawatuna Kota Palu', *Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako)*, 7(2), pp. 75–86. Available at: <https://doi.org/10.22487/htj.v7i2.416>.
- Wahyudi Utama, S., Nurma Jaya Putra, A. & Setiawan, B. (2020) 'Pengaruh Human Relation dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Polisi Di Polres Kerinci', *Maha*, 2(1), pp. 1–30. Available at: <https://lppmstianusa.com/ejurnal/index.php/janmaha/article/view/213/62>.
- Wahyuni, S.A., Budiman & Yusuf, H. (2022) 'Faktor-Faktor yang Berhubungan

dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah’, *Jurnal Kolaboratif Sains*, 03, pp. 55–62.

Winario, M. & Novita, D. (2022) ‘Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Disiplin Kerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan, Pekanbaru’, *Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 1(1), pp. 1–15. Available at: <https://doi.org/10.31004/sharing.v1i1.10758>.

Wulansaria, C., Hakim, K. & Marianata, A. (2024) ‘Analisis Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja di Kantor Camat Ratu Samban Kota Bengkulu’, *JIAP \ Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 12(2), pp. 213–226.

Yulianti, R.Y. (2022) ‘Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kota Banjar’, *Jurnal Pemerintahan dan Politik*, 7(2). Available at: <https://doi.org/10.36982/jpg.v7i2.2109>.