

DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL PENENTU KINERJA PEGAWAI DALAM BIROKRASI PUBLIK

(Studi Kasus di Puskesmas Pasirkaliki Kota Bandung)

¹Dimas Deriyanto , ²Ani Surtiani

Program Studi Ilmu Politik, Universitas Wanita Internasional Universitas Wanita Internasional

Email: @Dimasderr8@gmail.com , @anisurtiani6@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam birokrasi publik dengan studi kasus di Puskesmas Pasirkaliki Kota Bandung. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya disiplin kerja sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi publik dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Metode penelitian yang digunakan adalah mixed method dengan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai serta pendekatan kualitatif melalui wawancara dan observasi. Teknik analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, analisis korelasi, dan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan pada SOP, serta tanggung jawab kerja terbukti mampu meningkatkan efektivitas pelayanan publik. Penelitian ini merekomendasikan perlunya peningkatan sistem pengawasan, penerapan sanksi disiplin yang konsisten, serta pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya memperkuat kinerja Pegawai di lingkungan Puskesmas Pasirkaliki Kota Bandung.

Kata kunci: Disiplin kerja, Kinerja pegawai, Birokrasi publik, Puskesmas

ABSTRAK

This study aims to analyze the influence of work discipline on employee performance in public bureaucracy with a case study at Pasirkaliki Community Health Center (Puskesmas), Bandung. The research background highlights the importance of discipline as a key factor in determining the success of public organizations in delivering healthcare services. A mixed-method approach was applied, combining quantitative data from questionnaires distributed to employees with qualitative data from interviews and observations. Data analysis techniques included validity and reliability tests, correlation, and simple regression analysis. The findings reveal that work discipline has a significant impact on employee performance. Discipline aspects such as punctuality, compliance with SOP, and work responsibility enhance the effectiveness of public service delivery. The study recommends strengthening supervisory systems, enforcing consistent disciplinary measures, and improving human resource development to optimize employee performance in Puskesmas Pasirkaliki Bandung City.

Keywords: Work discipline, Employee performance, Public bureaucracy, Community health center

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan publik yang berkualitas merupakan tujuan utama birokrasi modern. Di Indonesia, Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) menjadi garda terdepan penyelenggara pelayanan kesehatan tingkat pertama. Kinerja Puskesmas sangat dipengaruhi oleh perilaku dan kompetensi SDM, termasuk kedisiplinan kerja. Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan pegawai terhadap norma, peraturan, dan prosedur kerja yang telah ditetapkan, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas tepat waktu dan bertanggung jawab. Dalam konteks pelayanan kesehatan, disiplin berimplikasi langsung pada ketepatan tindakan, keamanan pasien, dan *throughput* layanan.

Studi-studi administrasi publik menunjukkan bahwa pelanggaran disiplin keterlambatan, absensi yang tinggi, *non-compliance* terhadap SOP, serta penggunaan waktu kerja yang tidak efisien berkorelasi dengan penurunan produktivitas dan kualitas pelayanan. Pada Puskesmas Pasirkaliki, indikasi masalah kedisiplinan tampak dari: (1) keterlambatan hadir pada jam kerja; (2) kepatuhan SOP yang belum seragam (misalnya dokumentasi rekam medis dan penerapan *infection prevention and control*); (3) pengawasan internal yang belum optimal; dan (4) sanksi atas pelanggaran yang tidak selalu ditegakkan secara konsisten. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan substantif: sejauh mana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan layanan yang diterima masyarakat?

Secara normatif, kerangka regulasi yang mengatur disiplin dan kinerja aparatur diantaranya UU No. 36/2009 tentang Kesehatan yang menekankan standar pelayanan dan keselamatan pasien; UU No. 5/2014 tentang ASN yang mengatur pembinaan pegawai negeri, termasuk penegakan disiplin; serta regulasi turunan Kementerian Kesehatan terkait standar Puskesmas dan mutu layanan. Implementasi regulasi yang efektif mensyaratkan *leadership* yang kuat, sistem pengawasan dan evaluasi yang andal, serta budaya organisasi yang menekankan keteladanan.

Dari perspektif teori manajemen SDM, disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor internal (motivasi, komitmen, nilai kerja) dan faktor eksternal (kepemimpinan, sistem penghargaan dan sanksi, iklim kerja, beban kerja, fasilitas). Kinerja pegawai dalam birokrasi publik

lazimnya diukur melalui indikator efektivitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, inisiatif, dan kerja sama. Keterhubungan disiplin kinerja dapat dijelaskan lewat *control theory* (aturan membentuk perilaku) dan *expectancy theory* (harapan atas hasil dan keadilan sanksi/penghargaan memengaruhi upaya).

Kesenjangan penelitian (*gap*) yang diangkat di sini adalah: banyak kajian menyoroti pengaruh kepemimpinan atau motivasi terhadap kinerja, namun relatif sedikit yang memosisikan disiplin kerja sebagai variabel penentu (*key driver*) dalam konteks Puskesmas tingkat kota/kabupaten. Padahal, pada layanan yang sangat prosedural seperti kesehatan primer, disiplin terhadap SOP dan waktu kerja sangat krusial. Oleh karena itu, penelitian ini penting secara akademik (menambah bukti empiris di bidang administrasi publik/SDM) dan praktis (memberi masukan kebijakan bagi manajemen Puskesmas dan Dinas Kesehatan).

Dengan merujuk pada fenomena, regulasi, dan teori di atas, penelitian ini diarahkan untuk:

(1) memetakan tingkat disiplin kerja pegawai; (2) memotret tingkat kinerja pegawai; (3) menguji pengaruh disiplin terhadap kinerja; dan (4) mengidentifikasi faktor pendukung serta penghambat disiplin, agar rekomendasi perbaikan dapat dirumuskan secara operasional.

A. Rumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian disusun sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Pasirkaliki Kota Bandung?

2. Bagaimana Pengaruh disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai dalam birokrasi publik di Puskesmas Pasirkaliki Kota Bandung?
3. Faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam birokrasi publik di Puskesmas Pasirkaliki Kota Bandung?

Rumusan ini bertujuan memastikan alur penelitian jelas dan hasil yang diperoleh dapat menjawab permasalahan nyata di lapangan, sekaligus memfasilitasi penyusunan rekomendasi kebijakan yang spesifik.

B. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah, tujuan penelitian adalah:

1. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui besaran pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pasirkaliki Kota Bandung

Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian hubungan perilaku kerja (disiplin) dan kinerja dalam birokrasi publik. Secara praktis, temuan diharapkan menjadi dasar penyusunan intervensi manajerial yang efektif misalnya perbaikan SOP, *coaching*, sistem penghargaan dan sanksi, serta penguatan budaya kerja.

METODE DAN PENDEKATAN

Penelitian menggunakan *mixed method* dengan *desain explanatory sequential*: tahap kuantitatif dilakukan lebih dahulu untuk mengukur hubungan disiplin-kinerja secara statistik; hasilnya kemudian diperdalam secara kualitatif melalui wawancara dan observasi untuk memahami konteks, proses, serta faktor pendukung/penghambat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Deskripsi Responden

Dari 49 responden, mayoritas berusia 25–40 tahun; komposisi *gender* didominasi perempuan (karakteristik umum tenaga kesehatan dasar). Secara masa kerja, sebagian besar telah bekerja >5 tahun, mengindikasikan pengalaman yang memadai. Jabatan mencakup dokter, perawat/bidan, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga laboratorium, dan staf administrasi. Variasi posisi ini memperkaya perspektif mengenai kedisiplinan dan kinerja dalam alur layanan Puskesmas.

2) Deskripsi Disiplin Kerja

Rata-rata skor disiplin kerja berada pada kategori baik. Indikator ketepatan waktu dan tanggung jawab memperoleh skor relatif tinggi, menandakan komitmen pegawai dalam memenuhi jam kerja dan menyelesaikan tugas. Namun, kepatuhan SOP dan konsistensi penggunaan waktu kerja menunjukkan variasi: di unit dengan beban kerja tinggi, kecenderungan *shortcut* prosedur kadang muncul (misalnya dokumentasi pasca tindakan yang tertunda), sementara di unit administrasi terdapat *idle time* pada jam- jam tertentu. Observasi juga menemukan variasi keteladanan antar level jabatan; unit yang dipimpin supervisor aktif cenderung memiliki disiplin lebih baik.

3) Deskripsi Kinerja Pegawai

Indikator tanggung jawab dan kualitas layanan memperoleh skor tertinggi; ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas juga baik. Efisiensi menunjukkan ruang perbaikan

khususnya manajemen antrian di jam sibuk, koordinasi antar unit (misalnya dari pendaftaran ke poli), dan ketersediaan sarana pendukung (komputer, printer, *barcode scanner* rekam medis). Wawancara menyiratkan bahwa standar beban kerja harian belum sepenuhnya disesuaikan dengan fluktuasi kunjungan pasien.

4) Hasil Uji Instrumen

Uji validitas menunjukkan seluruh butir pernyataan memiliki korelasi *item- total* yang signifikan. Reliabilitas skala disiplin dan kinerja berada pada $\alpha \geq 0,70$, menandakan konsistensi internal yang baik. Hal ini mengafirmasi bahwa instrumen mampu mengukur konstruk yang dituju. Lampiran Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (x)

No	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,628	0,284	r hitung > r tabel	Valid
2	0,704	0,284	r hitung > r tabel	Valid
3	0,392	0,284	r hitung > r tabel	Valid
4	0,520	0,284	r hitung > r tabel	Valid
5	0,642	0,284	r hitung > r tabel	Valid
6	0,673	0,284	r hitung > r tabel	Valid
7	0,601	0,284	r hitung > r tabel	Valid
8	0,495	0,284	r hitung > r tabel	Valid
9	0,799	0,284	r hitung > r tabel	Valid
10	0,566	0,284	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil *Output* dari SPSS

Lampiran Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (y)

No	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,628	0,284	r hitung > r tabel	Valid
2	0,676	0,284	r hitung > r tabel	Valid
3	0,555	0,284	r hitung > r tabel	Valid
4	0,528	0,284	r hitung > r tabel	Valid
5	0,458	0,284	r hitung > r tabel	Valid
6	0,612	0,284	r hitung > r tabel	Valid
7	0,547	0,284	r hitung > r tabel	Valid
8	0,547	0,284	r hitung > r tabel	Valid
9	0,504	0,284	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil *Output* dari SPSS

Ket : r tabel 0,284 dikarenakan total responden 49 dan rumus r-tabel yaitu (df-N2) maka $49-2 = 47$ sehingga r-tabel menunjukan pada 0,284

5) Hasil Korelasi dan Regresi

Analisis korelasi Pearson menghasilkan $r = 0,792$, mengindikasikan hubungan kuat antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Model regresi sederhana $Y = a + bX$ signifikan ($p < 0,05$); koefisien determinasi $R^2 \approx 0,627$ ($\approx 62,7\%$) menandakan bahwa variasi pada kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh perubahan disiplin kerja cukup besar. Sisanya ($\sim 37,3\%$) dipengaruhi faktor lain seperti kompetensi teknis, beban kerja, fasilitas, kepemimpinan, dan sistem penghargaan/sanksi.

Tabel Hasil Analisis Korelasi Pearson

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.787	1.774

a. Predictors: (Constant), religiusitas



Sumber: Pengolahan Output SPSS

Catatan interpretasi: nilai $r = 0,792$ berarti hubungan positif kuat; ketika disiplin meningkat, kinerja cenderung ikut meningkat. Nilai $R^2 \approx 0,627$ adalah kuadrat dari r yang menggambarkan proporsi variasi Y (kinerja) yang dijelaskan oleh X (disiplin).

Correlations

[DataSet0]

		religiusitas	agresivitas
religiusitas	Pearson Correlation	1	.890**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	49	49
agresivitas	Pearson Correlation	.890**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Output SPSS

Interpretasi:

Nilai korelasi sebesar 0,890 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Religiusitas dan Agresivitas. Semakin tinggi tingkat religiusitas responden, maka semakin rendah kecenderungan perilaku agresifnya (atau sebaliknya, tergantung arah hubungan yang diteliti). Karena r hitung (0,890) > r tabel (0,284) dan nilai Sig. (0,000) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Religiusitas dan Agresivitas.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	562.239	1	562.239	178.592	<.001 ^b
	Residual	147.965	47	3.148		
	Total	710.204	48			

a. Dependent Variable: agresivitas
 b. Predictors: (Constant), religiusitas

e

Sumber: Pengolahan Output SPSS Interpretasi :

1. Nilai F hitung = 178.592 dengan nilai Sig. = <.001
2. Artinya model regresi secara simultan signifikan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga Berdasarkan hasil uji anova, diperoleh nilai F hitung sebesar **178,592** dengan tingkat signifikansi < **0,001**. Karena nilai 98. signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi sederhana yang digunakan sangat signifikan. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat

signifikan antara variabel X terhadap variabel Y secara simultan.

Hasil Uji Regresi Sederhana Pada Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.490	2.555		1.757	.085
	religiusitas	.785	.059	.890	13.364	<.001

a. Dependent Variable: agresivitas

Sumber: Pengolahan Output SPSS

Kesimpulan Uji Regresi Sederhana ;

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai , ditunjukkan oleh ;Nilai Sig . 0,001 < 0,05 lebih kecil dari 0,05 artinya signifikan:

1. Koefisien B (nilai pengaruh) = 0,785 artinya setiap peningkatan 1 poin religiusitas, akan meningkat agresivitas sebesar 0,785 poin
2. t hitung = 13.364 nilai ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas sangat berpengaruh secara statistik terhadap agresivitas
3. Constant = 4.490 jika nilai religiusitas = 0, maka agresivitas tetap ada sebesar 4.490

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel religiusitas sebesar < 0,001, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap agresivitas. Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,785 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam religiusitas akan meningkatkan agresivitas sebesar 0,785 satuan. dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

6) Temuan Kualitatif (Wawancara dan Observasi) Faktor pendukung:

- Kepemimpinan tegas dan suportif, Kepala unit yang *hands-on* menumbuhkan budaya patuh SOP, mengelola jam hadir ketat, dan memberi umpan balik segera.
- Motivasi kerja dan *sense of calling*, Banyak pegawai menilai pekerjaannya bermakna bagi masyarakat; hal ini memperkuat komitmen terhadap tugas.
- Lingkungan kerja kondusif, Jadwal yang jelas, pembagian tugas seimbang, dan *peer support* memperkuat kedisiplinan.

Faktor penghambat:

- Penegakan sanksi yang inkonsisten. Ketidakkonsistenan memperlemah *deterrent effect*; pegawai memersepsikan pelanggaran ringan “tidak apa-apa”.
- Kendala jarak dan transportasi. Jarak rumah–kantor memengaruhi ketepatan hadir, terutama saat cuaca buruk atau kemacetan.
- Keterbatasan fasilitas, Kekurangan perangkat TIK dan sarana kerja menyebabkan penundaan dokumentasi dan alur layanan.

7) Pembahasan: Mengapa Disiplin Menggerakkan Kinerja

Temuan kuantitatif dan kualitatif saling melengkapi. Disiplin kerja meningkatkan ketepatan waktu dan kepatuhan SOP, dua prasyarat utama mutu dan keselamatan pasien. Disiplin juga memperkuat keterandalan proses sehingga alur layanan lebih

terprediksi; ini menurunkan *variability* dan meningkatkan efisiensi. Selain itu, kedisiplinan yang ditegakkan secara adil dan konsisten memengaruhi psikologi kerja pegawai memersepsikan keadilan prosedural yang meningkatkan moral dan komitmen.

Secara teoretis, hubungan ini konsisten dengan literatur manajemen SDM: (1) disiplin sebagai mekanisme kontrol perilaku (*control theory*), (2) ekspektasi atas penghargaan/sanksi yang adil (*expectancy & equity theory*), dan (3) peran kepemimpinan sebagai *enforcer* norma organisasi. Hasil penelitian juga sejalan dengan temuan empiris sebelumnya yang menunjukkan disiplin berasosiasi positif dengan produktivitas dan kualitas layanan.

8) Implikasi Manajerial

Berdasarkan temuan, beberapa langkah perbaikan yang realistis:

1. Penegakan SOP dan jam kerja yang konsisten melalui *standard work* dan *visual management* (misalnya papan kehadiran real-time).
2. Sistem sanksi–apresiasi yang jelas dan transparan, dengan *progressive discipline* namun tetap berorientasi pembinaan (*coaching*).
3. Penjadwalan adaptif (shift dinamis untuk jam sibuk), redistribusi beban kerja, dan *cross-training* untuk menutup *skill gap*.
4. Digitalisasi dokumentasi (rekam medis ringkas di *point-of-care*) untuk mengurangi keterlambatan administrasi.
5. Penguatan kepemimpinan ini melalui pelatihan *supervisory skills* (umpan balik, observasi SOP, *Gemba walk*).
6. Dukungan fasilitas: peremajaan perangkat TIK, sarana antrian, dan area kerja ergonomis.

9) Keterbatasan Penelitian

- Desain potong lintang (cross-sectional) membatasi inferensi kausalitas yang kuat.
- Pengukuran disiplin dan kinerja berbasis persepsi (kuesioner) berpotensi bias *social desirability*.
- Konteks satu Puskesmas membatasi generalisasi eksternal; studi multi-lokasi disarankan.

10) Agenda Riset Lanjutan

- Desain longitudinal untuk melihat dinamika disiplin–kinerja dari waktu ke waktu.
- Quasi-experiment mengevaluasi dampak intervensi disiplin (misalnya *attendance policy* baru).
- Model multivariat (regresi berganda/SEM) yang memasukkan mediator (motivasi) dan moderator (kepemimpinan, beban kerja).

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan variabel penentu kinerja pegawai dalam birokrasi publik tingkat layanan dasar. Dengan $r = 0,792$ dan $R^2 \approx 0,627$, penguatan disiplin khususnya pada ketepatan waktu, kepatuhan SOP, dan tanggung jawab berpotensi meningkatkan kinerja secara bermakna. Dari sisi kontekstual, keberhasilan peningkatan disiplin sangat bergantung pada konsistensi penegakan aturan, keteladanan pimpinan, iklim kerja yang suportif, dan ketersediaan fasilitas.

Secara praktis, manajemen Puskesmas dapat memprioritaskan: (1) desain kebijakan disiplin yang jelas dan adil; (2) *coaching* dan pelatihan berkelanjutan; (3) sistem monitoring berbasis data

(absensi, kepatuhan SOP); (4) penyesuaian jadwal kerja yang responsif terhadap beban layanan; dan (5) digitalisasi proses untuk memangkas *bottleneck* administrasi. Implementasi yang konsisten diperkirakan berdampak langsung pada mutu layanan dan kepuasan masyarakat.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas Pasirkaliki. **Sampel** sebanyak **49 pegawai** diambil secara *total sampling* (karena populasi relatif kecil dan heterogenitas jabatan ingin dipertahankan). Komposisi sampel mencakup tenaga medis, paramedis, dan administrasi.

Variabel, Definisi Operasional, dan Indikator

- **Variabel X (Disiplin Kerja):** kepatuhan jam kerja (ketepatan hadir/pulang, istirahat), kepatuhan SOP (klinis & administrasi), ketaatan terhadap instruksi pimpinan, pemanfaatan waktu kerja (minim *idle time*), dan tanggung jawab menyelesaikan tugas.
- **Variabel Y (Kinerja Pegawai):** efektivitas (pencapaian target layanan), efisiensi (pemanfaatan waktu/sumber), kualitas (ketelitian & kelengkapan), ketepatan waktu, tanggung jawab, inisiatif, dan kerja sama tim.

Indikator diukur menggunakan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju 5 = sangat setuju).

Instrumen dan Pengumpulan Data

3. Kuesioner (distribusi kepada 49 responden) untuk mengukur persepsi disiplin dan kinerja.
4. Wawancara mendalam dengan pimpinan dan perwakilan pegawai untuk menggali faktor pendukung/penghambat serta praktik pengawasan.
5. Observasi pelaksanaan SOP, pola kehadiran, alur layanan, dan koordinasi lintas unit.
6. Dokumentasi (absensi, laporan kinerja, SOP tertulis, notulen rapat).

Uji Kualitas Data

- Validitas butir diuji dengan korelasi *item-total* (Pearson). Butir valid jika r hitung $> r$ tabel ($\alpha = 0,05$).
- Reliabilitas diukur dengan Cronbach's Alpha; nilai $\alpha \geq 0,70$ dinilai reliabel.
- Asumsi regresi (normalitas residual, linearitas, homoskedastisitas) diperiksa untuk memastikan kelayakan model regresi sederhana.

Teknik Analisis

- **Deskriptif:** rata-rata, standar deviasi, distribusi frekuensi tiap indikator.
- **Korelasi Pearson (r)** untuk menguji keeratan hubungan disiplin–kinerja.
- **Regresi sederhana** untuk mengestimasi pengaruh disiplin (X) terhadap kinerja (Y) dan menghitung **koefisien determinasi (R²)**.
- **Analisis kualitatif** (Miles & Huberman): kondensasi data (mereduksi dan mengelompokkan tema), penyajian data (matriks tema), dan verifikasi/penarikan kesimpulan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish. Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Robbins, S. P., &



- Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative Data Analysis*. SAGE.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. Wiley.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design*. SAGE.
- UU No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.
- UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Permenkes (terkait standar Puskesmas dan mutu layanan).
- Sari, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 115–123.
- Rahman, T. (2020). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja ASN. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 45–56.
- Saputra, R., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Instansi Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 35–42.
- Yuliani, A. (2022). Analisis Disiplin Kerja dan Produktivitas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 112–119.
- Putra, A. (2020). Kepemimpinan dan Disiplin ASN. *Jurnal Kebijakan Publik*, 5(1), 23–34.
- Kurniawan, D. (2021). Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Negara*, 8(2), 77–90.
- Hartono, J. (2019). Validitas dan Reliabilitas Instrumen. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 4(1), 1–12.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: UNDIP.
- Hair, J. F., et al. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage.
- Lembaga Administrasi Negara. (Pedoman) Penegakan Disiplin ASN. PermenPAN-RB (terkini) tentang kinerja dan disiplin ASN.
- WHO. (2016–2020). *Primary Health Care & Quality Standards*.