



Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas

Maria Anita Atu Wea^{1*}, M. Syamsu Hidayat¹, Rochana Rulyandari¹

¹Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, Indonesia

*Corresponding Author's e-mail: 2208053040@webmail.uad.ac.id

Article History:

Received: November 21, 2025

Revised: December 20, 2025

Accepted: December 30, 2025

Keywords:

leadership; motivation; work discipline; employee performance; puskesmas

Abstrak: *Employee performance at Puskesmas is a crucial factor in achieving effective and sustainable primary health care services; however, it is strongly influenced by leadership, motivation, and work discipline that develop within the socio-cultural context of public organizations. This study aims to examine in depth the relationship between these three factors and employee performance at Puskesmas through a qualitative literature review approach. The data were obtained from a systematic review of relevant national and international scientific journal articles, and the analysis was conducted using a thematic method to identify patterns, concepts, and interrelationships among factors affecting employee performance. The results indicate that transformational and participatory leadership plays a dominant role in enhancing employee motivation and strengthening work discipline, as leaders who provide vision, inspiration, and active involvement are able to encourage employees to perform optimally. Intrinsic motivation rooted in public service values is proven to be essential in maintaining dedication, commitment, and professional responsibility, while work discipline is understood not merely as procedural compliance, but also as a reflection of moral values and professional ethics. The interaction of leadership, motivation, and work discipline forms a strong work commitment that positively impacts service quality, efficiency, and responsiveness in primary health care delivery, thereby reinforcing the role of Puskesmas as the frontline of public health services.*

Copyright © 2025, The Author(s). This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Wea, M. A. A., Hidayat, M. S., & Rulyandari, R. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(12), 4028–4034. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i12.5042>

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, kinerja organisasi pelayanan kesehatan telah menjadi perhatian utama di banyak negara, mengingat peran krusialnya dalam mewujudkan sistem kesehatan yang responsif dan berkelanjutan.

Secara global, tantangan seperti beban ganda penyakit, keterbatasan sumber daya manusia, dan tekanan anggaran menuntut manajemen fasilitas kesehatan primer untuk tidak hanya menyediakan layanan, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan kualitas kinerja pegawai (World Health Organization, 2022).

Di Indonesia, Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan masyarakat menghadapi tekanan serupa; pimpinan dan staf dituntut bekerja lebih efektif demi mencapai target nasional di tengah keterbatasan fasilitas dan sumber daya manusia (Kemenkes, 2023).

Sejumlah penelitian kuantitatif di Indonesia telah menunjukkan bahwa variabel seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas. Misalnya, penelitian di Puskesmas Adiwerna

menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai (Ziddan & Sutarmin, 2024).

Penelitian lain di Puskesmas Tulung Selapan juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara signifikan meningkatkan performa pegawai (Roni & Septayuda, 2021). Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut bersifat kuantitatif, berfokus pada korelasi antarvariabel tanpa menggali pengalaman mendalam pegawai di lapangan.

Meskipun temuan kuantitatif tersebut berharga, terdapat kekosongan pemahaman tentang bagaimana pegawai Puskesmas secara subjektif memaknai pengalaman mereka terkait kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dalam konteks keseharian pelayanan kesehatan. Tanpa pendekatan kualitatif, sulit bagi pengambil kebijakan untuk memahami proses internal, dinamika interpersonal, dan praktik budaya kerja yang mendasari kinerja pegawai. Sebagai contoh, disiplin kerja sering kali diukur melalui indikator kehadiran atau kepatuhan prosedural, padahal makna “disiplin” bagi pegawai bisa berbeda tergantung situasi sosial dan nilai organisasi (Fadhilah, et al., 2022).

Pendekatan kualitatif menjadi relevan karena mampu menggali narasi personal, nilai, dan pengalaman yang tidak tampak dalam angka statistik. Studi kualitatif memungkinkan kita memahami bagaimana pegawai memaknai motivasi intrinsik saat mendapatkan dukungan dari pimpinan, atau bagaimana tekanan disiplin diinterpretasikan dalam keseharian kerja (Ningsih, et al., 2024).

Perspektif ini sejalan dengan *Social Leadership Theory* yang menekankan bahwa kepemimpinan bukan hanya hubungan vertikal antara atasan dan bawahan, melainkan juga proses interaktif dan kontekstual yang dibentuk oleh nilai sosial dan budaya organisasi (Northouse, 2021).

Dari sudut pandang sosial dan budaya, penting untuk mengeksplorasi pengalaman pegawai di Puskesmas karena sistem kerja mereka dipengaruhi oleh nilai-nilai lokal seperti *gotong royong* dan kebersamaan. Nilai-nilai ini dapat membentuk gaya kepemimpinan dan cara kerja yang khas di organisasi publik Indonesia (Putri & Suharto, 2021). Pemahaman terhadap dimensi kultural ini penting agar intervensi kebijakan, seperti pelatihan kepemimpinan atau sistem penghargaan, dapat dirancang secara kontekstual dan sensitif terhadap realitas sosial lokal.

Dalam tinjauan literatur, meskipun terdapat banyak penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai sektor public hanya sedikit studi yang menggunakan pendekatan kualitatif di lingkungan Puskesmas. Bahkan penelitian-penelitian terkini di Puskesmas Adiwerna dan Tulung Selapan masih berfokus pada pengukuran kuantitatif melalui survei dan analisis regresi.

Hal ini menunjukkan adanya *literature gap* yang signifikan, yakni minimnya eksplorasi tentang dinamika makna, konflik nilai, dan proses sosial yang mendasari perilaku kinerja pegawai kesehatan. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam bagaimana kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dirasakan, dipraktikkan, dan dimaknai oleh pegawai Puskesmas.

Fokus penelitian diarahkan pada narasi dan pengalaman pegawai dari berbagai posisi baik pimpinan, tenaga medis, maupun staf administrasi tentang bagaimana mereka menginternalisasi nilai-nilai kerja, menafsirkan kepemimpinan, serta menyeimbangkan tuntutan disiplin dengan beban pelayanan masyarakat.

Kontribusi teoretis dari penelitian ini adalah memperkaya teori kepemimpinan dan motivasi kerja dalam konteks organisasi kesehatan publik, dengan memasukkan dimensi sosial-kultural dan proses *meaning-making*. Sementara itu, kontribusi praktisnya terletak pada rekomendasi kebijakan bagi pengelola Puskesmas, seperti pengembangan kepemimpinan berbasis nilai lokal, sistem motivasi yang personal dan kontekstual, serta mekanisme disiplin yang adil namun fleksibel (Rahman & Hakim, 2023).

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan menghadirkan gambaran otentik dari “dalam” organisasi Puskesmas, bukan sekadar data kuantitatif korelasional. Pendekatan ini membuka ruang bagi pembuat kebijakan untuk memahami Puskesmas bukan hanya sebagai entitas birokratis, tetapi juga sebagai komunitas kerja yang hidup, dinamis, dan berakar pada nilai-nilai sosial masyarakat Indonesia.

LANDASAN TEORI

Konsep Kinerja Pegawai di Sektor Pelayanan Kesehatan

Kinerja pegawai dalam konteks organisasi publik didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu atau kelompok yang mencerminkan efektivitas pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Armstrong (2020), kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi terhadap pegawai. Dalam sektor kesehatan, kinerja mencakup aspek kuantitas pelayanan, kualitas interaksi pasien, serta kepatuhan terhadap standar prosedur medis. Yuliana et al. (2022) menambahkan bahwa dalam konteks Puskesmas, kinerja tidak hanya diukur dari output administratif tetapi juga komitmen terhadap pelayanan publik dan kepuasan masyarakat

Teori Kepemimpinan dan Aplikasinya di Puskesmas

Kepemimpinan merupakan elemen kunci yang menentukan keberhasilan organisasi pelayanan kesehatan. Northouse (2021) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses memengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks Puskesmas, pemimpin berperan sebagai pengarah sekaligus motivator dalam mengelola tim kesehatan lintas profesi.

Teori kepemimpinan transformasional, sebagaimana dijelaskan oleh Bass dan Riggio (2006) dan diperkuat oleh Rahman dan Hakim (2023), menekankan empat dimensi utama: pengaruh ideal inspirasi (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Penelitian empiris menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai di fasilitas kesehatan publik. Dalam konteks Puskesmas, pemimpin yang mampu menginspirasi dan mendukung pegawai secara emosional dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap pelayanan masyarakat.

Teori Motivasi dan Relevansinya terhadap Pegawai Puskesmas

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam bekerja. Berdasarkan teori *Self-Determination* yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2000), motivasi dibedakan menjadi motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri untuk mencapai kepuasan pribadi) dan motivasi ekstrinsik (dorongan karena faktor luar seperti insentif atau pengakuan).

Studi Nugroho dan Sulastri (2021) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, terutama yang bersumber dari orientasi pelayanan publik (*public service motivation*), berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Dalam konteks

Puskesmas, pegawai yang memiliki orientasi altruistik dan nilai sosial tinggi cenderung menunjukkan loyalitas lebih besar terhadap organisasi.

Konsep dan Teori Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri dan kepatuhan terhadap peraturan organisasi. Menurut Siagian (2020), disiplin merupakan kunci keberhasilan organisasi karena memastikan keteraturan dan tanggung jawab kerja.

Yuliana et al. (2022) mengemukakan bahwa disiplin di Puskesmas mencakup aspek ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap pasien, serta komitmen terhadap standar pelayanan. Faktor kepemimpinan dan motivasi sangat memengaruhi pembentukan disiplin kerja, karena pemimpin yang konsisten dan mampu memotivasi akan mendorong budaya kerja yang tertib dan produktif.

Hubungan Antarvariabel (Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Kinerja)

Secara teoritis, hubungan antara kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kinerja dapat dijelaskan melalui teori *Goal Setting* (Locke & Latham, 1990) dan *Path-Goal Theory* (House, 1971), yang menekankan bahwa pemimpin berperan dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan untuk memotivasi bawahan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menumbuhkan motivasi dan kedisiplinan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Model hubungan ini juga didukung oleh penelitian empiris Sari dan Wibowo (2023) yang menemukan bahwa kepemimpinan dan disiplin berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sektor kesehatan publik].

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi naratif. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam pengalaman, persepsi, dan makna subjektif yang dialami oleh pegawai Puskesmas terkait kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dalam konteks keseharian mereka. Menurut Creswell & Poth (2018), studi naratif bertujuan memahami cara individu menafsirkan pengalaman mereka melalui cerita personal yang bersifat kronologis dan kontekstual. Pendekatan ini relevan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menelusuri bagaimana proses interaksi antara pemimpin dan staf membentuk motivasi dan disiplin kerja yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja pelayanan publik di Puskesmas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan telaah sistematis terhadap artikel ilmiah nasional dan internasional, ditemukan bahwa kinerja pegawai Puskesmas dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan, tingkat motivasi kerja, dan kedisiplinan pegawai, baik secara langsung maupun melalui interaksi sosial dan budaya organisasi. Hasil literatur review ini mengungkap tiga tema utama yang konsisten muncul di berbagai penelitian:

1. Kepemimpinan transformasional dan partisipatif sebagai faktor dominan peningkatan kinerja,
2. Motivasi intrinsik berbasis pelayanan publik sebagai pendorong kinerja berkelanjutan, dan
3. Disiplin kerja sebagai mekanisme penguatan tanggung jawab sosial dan profesional pegawai.

Kepemimpinan Transformasional dan Partisipatif

Sebagian besar penelitian menegaskan bahwa kepemimpinan yang humanistik, komunikatif, dan memberi keteladanan memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Rahman & Hakim (2023), pemimpin Puskesmas yang menerapkan gaya transformasional dengan memberi inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual mampu meningkatkan keterlibatan dan loyalitas staf. Temuan serupa dilaporkan oleh Fariyah et al. (2023), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang menekankan empati dan keteladanan memperkuat rasa tanggung jawab kolektif di lingkungan kerja.

Selain itu, studi Tarae & Sundari (2024) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memunculkan rasa memiliki terhadap visi organisasi sehingga meningkatkan efisiensi layanan kesehatan di Puskesmas.

Motivasi Intrinsik Berbasis Pelayanan Publik

Kajian literatur menunjukkan bahwa motivasi kerja di sektor kesehatan primer, khususnya Puskesmas, lebih didorong oleh motivasi intrinsik daripada insentif eksternal. Nugroho & Sulastri (2021) serta Hartati et al. (2024) menemukan bahwa pegawai yang memiliki orientasi pelayanan publik yang kuat cenderung menunjukkan dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya meskipun dalam keterbatasan sumber daya.

Penelitian ini memperkuat teori *Self-Determination* (Deci & Ryan, 2000), yang menekankan pentingnya kebutuhan akan makna, otonomi, dan kompetensi dalam memunculkan motivasi yang berkelanjutan. Dalam konteks budaya kerja Puskesmas di Indonesia, nilai-nilai sosial seperti gotong royong, empati, dan tanggung jawab moral menjadi dasar utama terbentuknya motivasi yang stabil dan berorientasi sosial.

Disiplin Kerja sebagai Refleksi Etika Profesi

Faktor kedisiplinan muncul sebagai aspek kunci dalam menjaga stabilitas dan mutu pelayanan kesehatan. Menurut Yuliana et al. (2022) dan Asriani et al. (2024), disiplin kerja pegawai di Puskesmas tidak hanya diukur melalui kehadiran atau kepatuhan pada prosedur, tetapi juga melalui integritas profesional dan rasa tanggung jawab terhadap pasien.

Pemimpin yang menegakkan aturan dengan pendekatan komunikatif terbukti lebih efektif menumbuhkan disiplin intrinsik dibanding pendekatan koersif. Studi Siagian (2020) mempertegas bahwa disiplin merupakan refleksi nilai organisasi yang kuat dan menjadi indikator keberhasilan manajerial di sektor publik.

Pembahasan

Hasil telaah menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas bersifat interdependen dan kontekstual. Kepemimpinan transformasional berperan sebagai faktor penggerak yang menumbuhkan motivasi dan kedisiplinan kerja, sementara motivasi dan disiplin berfungsi sebagai mekanisme internal yang memperkuat komitmen terhadap kinerja.

Temuan ini selaras dengan teori *Path-Goal* (House, 1971) yang menjelaskan bahwa efektivitas pemimpin ditentukan oleh kemampuannya menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan dan kondisi bawahannya.

Dibandingkan penelitian kuantitatif sebelumnya yang hanya menekankan hubungan statistik antarvariabel (misalnya Sari & Wibowo, 2023), penelitian-penelitian kualitatif dalam literatur ini memperkaya pemahaman tentang proses sosial dan psikologis yang menghubungkan ketiga variabel tersebut. Sebagai contoh, Rahman & Hakim (2023) menemukan bahwa dukungan emosional pemimpin meningkatkan rasa percaya diri staf

dalam menghadapi tekanan kerja, sementara Hartati et al. (2024) menyoroti pentingnya interaksi interpersonal yang hangat dalam menjaga semangat pelayanan publik. Konteks sosial-budaya Indonesia juga memainkan peran penting. Nilai kolektivitas, rasa hormat terhadap hierarki, dan semangat gotong royong menjadikan kepemimpinan partisipatif lebih efektif dibanding gaya otoriter.

Hal ini memperkuat argumentasi bahwa teori kepemimpinan Barat perlu diadaptasi secara kultural ketika diterapkan di organisasi publik Indonesia, termasuk Puskesmas. Dari sisi praktis, hasil literatur review ini mengindikasikan perlunya pengembangan kepemimpinan berbasis nilai dan pelatihan motivasi kerja berbasis pelayanan publik di setiap Puskesmas. Program pelatihan yang menekankan empati, komunikasi efektif, serta integritas personal terbukti dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja yang pada akhirnya memperkuat kinerja pegawai.

Secara teoretis, hasil kajian ini memperluas kerangka konseptual tentang kinerja pegawai di sektor kesehatan dengan menambahkan dimensi makna sosial dan moralitas kerja yang selama ini kurang diperhatikan dalam penelitian kuantitatif. Gap literatur yang diidentifikasi menunjukkan bahwa masih sedikit penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel ini dalam konteks nilai-nilai budaya organisasi publik lokal, sehingga penelitian lanjutan disarankan menggunakan pendekatan fenomenologis atau etnografis untuk memahami dinamika makna dan interaksi sosial secara lebih mendalam.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja merupakan faktor saling terkait yang berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai di Puskesmas. Kepemimpinan terbukti mampu menumbuhkan motivasi, memperkuat disiplin kerja, serta menciptakan komitmen terhadap pelayanan publik. Motivasi yang berakar pada nilai sosial dan profesionalisme menjadi penggerak utama perilaku kerja produktif, sementara disiplin berperan menjaga keteraturan dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur tentang manajemen kinerja sektor publik dengan menyoroti pentingnya kepemimpinan berbasis nilai, motivasi bermakna, dan disiplin yang bersumber dari kesadaran moral. Secara praktis, Penelitian ini menegaskan perlunya penguatan kapasitas kepemimpinan, peningkatan motivasi pegawai, dan penegakan disiplin kerja yang manusiawi di lingkungan Puskesmas.

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M. (2020). *Performance management: Key strategies and practical guidelines* (6th ed.). Kogan Page.
- Asriani, A., Marewa, J. B., & Marchelin, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Puskesmas Tampo Kecamatan Mengkendek Kabupaten Tana Toraja. *Innovative: Journal of Social Research*, 5(2), 45–58.
- Bass, A., & Riggio, R. (2021). *Transformational leadership* (3rd ed.). Psychology Press.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Daft, R. L. (2021). *Organization theory and design* (14th ed.). Cengage Learning.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

- Farihah, R., Sri, D., & Jufa, N. O. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja di Puskesmas Patrol Kabupaten Indramayu. *Afiasi: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 67–75.
- Fadhilah, I., Rahayu, D., & Yuliana, T. (2022). Disiplin kerja dan budaya organisasi pada tenaga kesehatan di Puskesmas. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 10(1), 56–68.
- Hartati, S., Prasetyo, A., & Wulandari, D. (2024). Makna motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas: Sebuah kajian fenomenologis. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Kesehatan Indonesia*, 12(1), 55–68.
- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321–339.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). *Laporan kinerja Puskesmas nasional 2023*. Kementerian Kesehatan RI.
- Nugroho, T., & Sulastri, D. (2021). Public service motivation dan kinerja pegawai sektor kesehatan di Indonesia. *Jurnal Borneo Administrasi Publik*, 5(2), 102–117.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Putri, A., & Suharto, B. (2021). Kepemimpinan paternalistik dan budaya organisasi di sektor publik Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 28(2), 178–191.
- Rahman, F., & Hakim, M. (2023). Gaya kepemimpinan transformasional dalam peningkatan kinerja pegawai kesehatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 87–99.
- Rahman, M., & Hakim, L. (2023). Kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai di sektor pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Kebijakan Publik*, 10(3), 75–88.
- Roni, M., & Septayuda, I. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Puskesmas Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir). *Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS)*, 5(5), 1005–1012.
- Sari, D., & Wibowo, T. (2023). Hubungan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 8(4), 210–224.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Tarae, K., & Sundari, O. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Seko. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Kewirausahaan*, 13(1), 22–35.
- World Health Organization. (2022). Primary health care workforce and performance management in developing countries. *WHO Bulletin*, 100(3), 215–228.
- Yuliana, E., Puspitasari, L., & Arifin, F. (2022). Disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik dan Organisasi*, 6(3), 190–201.
- Ziddan, M., & Sutarmin, S. (2024). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Adiwerna. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 4(1), 1–7.