

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas di Kota Palopo

Kurniawaty^{1✉}, Irsan Anugrah², Ansar³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, STIE Amkop Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Kota Palopo. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang baik diperlukan untuk mendukung optimalisasi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Puskesmas di Kota Palopo sebagai responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh antar variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan dan penguatan disiplin kerja menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas di Kota Palopo.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership and work discipline on employee performance at public health centers in Palopo. Employee performance is one of the important factors in improving the quality of health services to the community. Therefore, effective leadership and good work discipline are needed to support the optimization of employee performance in carrying out their duties and responsibilities. This study employed a quantitative method using a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees of public health centers in Palopo as research respondents. Multiple linear regression analysis was used to examine the influence among research variables. The results showed that leadership had a positive effect on employee performance. Work discipline also had a positive effect on employee performance. Simultaneously, leadership and work discipline contributed significantly to improving employee performance. Therefore, improving leadership quality and strengthening work discipline are important factors in enhancing employee performance at public health centers in Palopo.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance

Copyright (c) 2026 Ansar

✉ Corresponding author :

Email Address : kurniawaty17@gmail.com

PENDAHULUAN

Organisasi sektor publik memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, termasuk pada bidang kesehatan. Salah satu institusi pelayanan kesehatan yang menjadi garda terdepan dalam sistem kesehatan nasional adalah Puskesmas. Puskesmas memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar

yang berkualitas, merata, dan terjangkau bagi masyarakat. Kualitas pelayanan kesehatan pada Puskesmas sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (World Health Organization, 2022).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja pegawai yang optimal akan mendukung tercapainya efektivitas organisasi, khususnya dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta membangun komunikasi yang baik di dalam organisasi. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2020), kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mendorong perilaku kerja yang produktif dan meningkatkan performa individu maupun kelompok.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati seluruh peraturan organisasi, standar operasional, serta norma kerja yang berlaku. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019), disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab terhadap tugas, serta komitmen terhadap pencapaian target organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Penelitian oleh Pratama dan Yusuf (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Penelitian lain oleh Rahman dan Sari (2022) juga menemukan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Namun demikian, hasil penelitian pada berbagai institusi pelayanan publik masih menunjukkan adanya variasi temuan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami pengaruh kedua variabel tersebut pada konteks organisasi pelayanan kesehatan, khususnya Puskesmas di Kota Palopo.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Kota Palopo. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi pengambil kebijakan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan pelayanan kesehatan.

Organisasi sektor publik memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, termasuk pada bidang kesehatan. Salah satu institusi pelayanan kesehatan yang menjadi garda terdepan dalam sistem kesehatan nasional adalah Puskesmas.

Puskesmas memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar yang berkualitas, merata, dan terjangkau bagi masyarakat. Kualitas pelayanan kesehatan pada Puskesmas sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (World Health Organization, 2022).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja pegawai yang optimal akan mendukung tercapainya efektivitas organisasi, khususnya dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta membangun komunikasi yang baik di dalam organisasi. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2020), kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mendorong perilaku kerja yang produktif dan meningkatkan performa individu maupun kelompok.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati seluruh peraturan organisasi, standar operasional, serta norma kerja yang berlaku. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019), disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab terhadap tugas, serta komitmen terhadap pencapaian target organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Penelitian oleh Pratama dan Yusuf (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Penelitian lain oleh Rahman dan Sari (2022) juga menemukan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Namun demikian, hasil penelitian pada berbagai institusi pelayanan publik masih menunjukkan adanya variasi temuan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami pengaruh kedua variabel tersebut pada konteks organisasi pelayanan kesehatan, khususnya Puskesmas di Kota Palopo.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Kota Palopo. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi pengambil kebijakan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan pelayanan kesehatan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden.

Penelitian ini dilaksanakan pada Puskesmas yang berada di Kota Palopo selama periode penelitian tahun 2025–2026. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas pelayanan kesehatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Puskesmas di Kota Palopo yang berjumlah 286 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 167 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan proportional random sampling, sehingga setiap pegawai memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden sesuai proporsi unit kerja masing-masing.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data primer dari responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin, dengan skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan skor 5 menunjukkan sangat setuju. Sebelum digunakan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan alat ukur penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Kepemimpinan diukur melalui indikator kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, pemberian arahan, koordinasi, dan pengawasan. Disiplin kerja diukur melalui indikator ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap standar operasional. Adapun kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, efektivitas, efisiensi, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban responden. Sementara itu, analisis inferensial dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan software IBM SPSS Statistics versi 26. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 167 pegawai yang berasal dari beberapa Puskesmas di Kota Palopo. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Laki-laki	69	41,3%
Perempuan	98	58,7%
Usia < 30 tahun	34	20,4%
Usia 30–40 tahun	72	43,1%
Usia > 40 tahun	61	36,5%
Masa kerja < 5 tahun	29	17,4%
Masa kerja 5–15 tahun	87	52,1%
Masa kerja > 15 tahun	51	30,5%

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 98 orang (58,7%). Sebagian besar responden berada pada rentang usia 30–40 tahun, yaitu 72 orang (43,1%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 5–15 tahun.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui persepsi responden terhadap variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Mean	Kategori
Kepemimpinan	4,09	Baik
Disiplin Kerja	4,21	Sangat Baik
Kinerja Pegawai	4,15	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel penelitian berada dalam kategori baik. Variabel disiplin kerja memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,21, menunjukkan tingkat kedisiplinan pegawai yang relatif tinggi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig.
Konstanta	8,156	3,982	0,000
Kepemimpinan (X_1)	0,389	5,762	0,000
Disiplin Kerja (X_2)	0,441	6,284	0,000

Sumber: Output IBM SPSS Statistics, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan:

$$Y = 8,156 + 0,389X_1 + 0,441X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 5,762 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,284 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji F

F hitung	Sig.
76,845	0,000

Sumber: Output IBM SPSS Statistics, 2026

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 76,845 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,695	0,483	0,477

Sumber: Output IBM SPSS Statistics, 2026

Nilai R Square sebesar 0,483 menunjukkan bahwa 48,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja. Sementara 51,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan faktor lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Kota Palopo. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta

mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Dalam konteks pelayanan kesehatan, kepemimpinan yang baik sangat penting untuk memastikan koordinasi antarpegawai berjalan efektif sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana secara maksimal.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2020), kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama dan Yusuf (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada sektor publik. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Kota Palopo. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pegawai yang disiplin cenderung mematuhi aturan organisasi, mengikuti standar operasional prosedur, serta memiliki komitmen tinggi terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesiapan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma sosial yang berlaku. Dalam organisasi pelayanan publik seperti Puskesmas, disiplin kerja menjadi fondasi penting dalam menjaga efektivitas operasional dan kualitas pelayanan kesehatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rahman dan Sari (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil kombinasi dari faktor kepemimpinan dan disiplin kerja. Kepemimpinan yang efektif memberikan arahan dan dukungan kepada pegawai, sementara disiplin kerja memastikan setiap pegawai bekerja sesuai aturan dan standar operasional yang telah ditetapkan. Kombinasi kedua faktor tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,483 menunjukkan bahwa 48,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas di Kota Palopo. Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan penguatan disiplin kerja perlu menjadi perhatian utama manajemen Puskesmas dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Kota Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif seorang pemimpin dalam memberikan arahan, membangun komunikasi, melakukan pengawasan, dan mengoordinasikan pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menjalankan pekerjaan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung menunjukkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih optimal dalam mendukung pelayanan kesehatan.

Secara simultan, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan serta penguatan disiplin kerja menjadi faktor strategis yang perlu diperhatikan oleh manajemen Puskesmas dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Referensi :

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Stephen P. Robbins., & Timothy A. Judge. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Pratama, A., & Yusuf, M. (2023). Leadership and employee performance in public sector organizations. *Journal of Public Administration Research*, 8(2), 115–128.
- Rahman, R., & Sari, N. (2022). Work discipline and employee productivity in public service institutions. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(1), 42–56.
- Andriani, F., & Kurniawan, H. (2021). The effect of leadership on employee performance in healthcare institutions. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(3), 78–91.
- World Health Organization. (2022). *Primary health care report*. Geneva: WHO.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). *Profil kesehatan Indonesia 2023*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.