

**Efektivitas Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan  
Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas**  
*The Effectiveness of Leadership Role on Improving Work Discipline  
in Health Center Employee*

**Ratna Yuni Handayani<sup>1\*</sup>, Suhadi Prayitno<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Program Studi Kesehatan Masyarakat, STIKES Bhakti Husada Mulia, Madiun, Indonesia

**Abstract**

*Leadership was the most crucial factor that influenced the organization's success in fulfilling its role to enhance employee motivation and improve work discipline. Based on the preliminary survey conducted at Tawangrejo Health Center, it was found that some employees were dissatisfied with the leadership of the head of the health center. Furthermore, it was revealed that employee work discipline, as indicated by attendance records, experienced a decline in 2018. This study aimed to determine the relationship between the role of leadership and employee work discipline at Tawangrejo Health Center in Madiun City in 2022. A quantitative approach with Kendall's Tau-b analysis was utilized in this research. The research population consisted of 73 employees, and a sample size of 42 employees was selected through simple random sampling. The analysis of this study revealed that the  $p$ -value = 0,000 ( $p$ -value < 0,05), indicating a partial relationship between the role of leadership and employee work discipline.*

**Keywords:** leadership, work discipline, employee

**Article history:**

Submitted 24 Juli 2022

Accepted 23 Desember 2022

Published 31 Desember 2022

**PUBLISHED BY:**

Sarana Ilmu Indonesia (salnesia)

**Address:**

Jl. Dr. Ratulangi No. 75A, Baju Bodoa, Maros Baru,  
Kab. Maros, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia

**Email:**

[info@salnesia.id](mailto:info@salnesia.id), [jika@salnesia.id](mailto:jika@salnesia.id)

**Phone:**

+62 85255155883



### Abstrak

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam menjalankan perannya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja. Berdasarkan hasil survei pendahuluan di Puskesmas Tawangrejo diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang merasa kurang puas dengan kepemimpinan kepala puskesmas. Selain itu diketahui bahwa data kedisiplinan kerja pegawai melalui absensi mengalami penurunan pada tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan peran kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2022. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis *Kendall Tau-B*. Populasi penelitian berjumlah 73 pegawai dengan jumlah sampel 42 pegawai dengan metode *simple random sampling*. Hasil analisis penelitian ini diketahui nilai  $p$  value = 0,000 ( $p$ -value < 0,05) artinya secara parsial terdapat hubungan antara peran kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai.

**Kata Kunci:** peran kepemimpinan, disiplin kerja, pegawai

\*Penulis Korespondensi:

Ratna Yuni Handayani, email: [ratnayuni62@gmail.com](mailto:ratnayuni62@gmail.com)



This is an open access article under the *CC-BY* license

### PENDAHULUAN

Puskesmas adalah sebuah unit pelaksana teknis tingkat pertama dalam pemberian layanan kesehatan kepada masyarakat. Menurut (Hasibuan, 2016) SDM merupakan faktor yang menentukan dalam peningkatan kinerja di Puskesmas. Kinerja merupakan hasil kerja dari mutu maupun kapasitas yang diraih pegawai guna melakukan tugas dan tanggung jawab yang di perintahkan. Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berasal dari diri sendiri maupun faktor lain yang berasal dari luar individu pegawai tersebut (Lestari *et al.*, 2016).

Berdasarkan hasil kutipan dalam penelitian Yanti (2018) mengatakan bahwa faktor terpenting yang mendorong keberhasilan dan kegagalan organisasi, termasuk di lingkup organisasi puskesmas adalah peran kepemimpinan. Kemampuan pemimpin menjalankan perannya dalam hal berkomunikasi, membimbing, mengarahkan dan mengawasi pegawai serta pemberian apresiasi terhadap kinerja pegawai terkait dengan peningkatan motivasi kerja bawahan atau pegawainya dalam melakukan pekerjaan. Dalam pelaksanaan program kesehatan, hubungan antara pimpinan dengan pegawai dalam suatu instansi pelayanan kesehatan yang sangat menentukan keberhasilan tujuan pembangunan kesehatan. Oleh sebab itu, sebagai pemimpin sebaiknya memberi arahan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki pegawainya dapat mendorong peningkatan disiplin kerja yang tinggi bagi pegawainya (Rusmitasari dan Mudayana, 2020).

Kedisiplinan adalah kemauan individu untuk mentaati peraturan di dalam suatu organisasi dan aturan sosial yang berlaku. Disiplin dikatakan bagus jika mencontohkan dengan rasa tanggung jawab individu dari tugas yang diperintahkan. Kedisiplinan dapat disimpulkan jika karyawan taat pada aturannya, melaksanakan tugas, mematuhi aturan organisasi dan aturan sosial yang ditetapkan (Asifa *et al.*, 2019). Kunci keberhasilan organisasi di kesehatan adalah peran kepemimpinan yang dapat meningkatkan keselamatan pasien dan kualitas pasien dan kinerja pegawai (Trisbiantara dan Meliala, 2018).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada 31 pegawai UPTD

Puskesmas Tawangrejo diperoleh hasil bahwa kepemimpinan Kepala Puskesmas tahun 2022 dalam cara pengambilan keputusan kategori puas sebesar 96,80% dan kurang puas sebesar 3,20%. Sedangkan berdasarkan data perilaku kerja kepemimpinan tahun 2017-2018 kepemimpinan di Puskesmas Tawangrejo dalam aspek penilaian untuk Kepala Puskesmas sebesar 80% (UPTD Puskesmas Tawangrejo, 2022). Walaupun tingkat kepemimpinan hanya kurang 20% dari 100% saja, hal ini bisa berdampak pada kedisiplinan pegawai yang kurang mendapatkan pendampingan dan pengarahan dari pimpinan. Hal ini tentunya sesuai dengan pengertian kepemimpinan menurut (Kemenkes, 2017) bahwa pimpinan berasal dari kata pimpin yang memiliki pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun, dan menunjukkan ataupun mempengaruhinya.

Berdasarkan data absensi pegawai UPTD Puskesmas Tawangrejo diketahui dari sistem e-kinerja pegawai yang direkap dari absensi pegawai hadir, terlambat, pulang, izin dan sakit tahun 2017 diperoleh 85,71% dan tahun 2018 diperoleh 81,50%. Absensi pegawai di Puskesmas Tawangrejo mengalami penurunan pada tahun 2017-2018. Pada tahun 2017 masih kurang dari pencapaian sebesar 14,29% dan tahun 2018 masih kurang dari pencapaian sebesar 18,50%. Salah satu penyebab kurangnya capaian disiplin pegawai adalah karena masih banyak pegawai yang izin dan sakit sehingga mengakibatkan permasalahan yang berdampak pada kinerja pelayanan yang berdampak menurunnya kualitas pelayanan di Puskesmas Tawangrejo. Untuk itu, perlu diperhatikan agar peningkatkan disiplin kerja melalui absensi pegawai di Puskesmas Tawangrejo lebih baik (UPTD Puskesmas Tawangrejo, 2022). Pada dasarnya kedisiplinan pegawai merupakan sebuah sikap kesediaan serta kerelaan dalam mematuhi dan mentaati norma peraturan yang berlaku (Pratiwi, 2018). Sehingga, dapat dikatakan bahwa sebenarnya kedisiplinan datang dari dalam diri sendiri.

Solusi yang dapat digunakan guna menerapkan disiplin kerja yang tinggi salah satunya adalah melakukan sosialisasi dengan cara mengikuti program pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan Bimbingan Teknis (Bimtek) untuk mensosialisasikan tentang pengetahuan dan pengarahan guna dijadikan peringatan bagi para pegawai untuk tidak melanggar kedisiplinan. Hal ini serupa dalam penelitian Furqan (2020) bahwa pengimplementasian peningkatan mutu SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti mengikutsertakan pegawai dalam bimtek dan diklat yang relevan, pemberian orientasi umum, sosialisasi petunjuk teknis, hingga studi lanjut dan kursus. Melihat dari permasalahan tersebut, peneliti bermaksud untuk mengetahui efektivitas peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun tahun 2022.

## METODE

Metode penelitian ini yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari-April Tahun 2022 di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun. Populasi pada penelitian ini yang digunakan data semua pegawai di Puskesmas Tawangrejo Tahun 2022 sebesar 73 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* sejumlah 42 pegawai dan tidak ada kriteria khusus. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisikan data demografi dan data penelitian berupa peran kepemimpinan, karakteristik pemimpin, dan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan jenis metode dan variabel penelitian dalam definisi operasional untuk alat ukur yang digunakan adalah kuesioner skala data ordinal. Pengolahan data

penelitian ini menggunakan analisis univariat untuk mengetahui gambaran umum karakteristik subjek dan analisis bivariat untuk membuktikan bahwa adanya hubungan peran kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2022 dengan Uji *Kendall Tau-B* signifikan jika  $p\text{-value} < 0,05$ . Tingkat hubungan antar variabel dinyatakan sangat kuat apabila nilai interval koefisien korelasi diantara 0,8-1,0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis, Tabel 1 menunjukkan karakteristik subjek di Puskesmas Tawangrejo.

**Tabel 1. Karakteristik subjek (n=42)**

Karakteristik	f	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	13	31
Perempuan	29	69
Usia		
20 – 30 Tahun	8	19,1
31 – 40 Tahun	15	35,7
41 – 50 Tahun	15	35,7
51 – 60 Tahun	4	9,5
Pendidikan terakhir		
SMP	2	4,8
SMA	4	9,5
D3	21	50
S1	15	35,7
Status Pekerjaan		
PNS	29	69,1
Tenaga kontrak	9	21,4
Tenaga lepas	3	7,1
Magang	1	2,4
Lama bekerja		
1 – 3 Tahun	10	23,8
4 – 6 Tahun	4	9,5
> 6 Tahun	28	66,7
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Data primer, 2022*

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh karakteristik subjek yaitu presentase terbesar jenis kelamin perempuan yaitu 29 subjek (69%), usia 30-39 tahun yaitu 15 subjek (35,7%), dan usia 40-49 tahun yaitu 15 subjek (35,7%), pendidikan terakhir D3 yaitu 21 subjek (50%), status pekerjaan PNS yaitu 29 subjek (69,1%), serta lama bekerja > 6 tahun yaitu 28 subjek (66,7 %).

### Hubungan Peran Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja Pegawai di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa terdapat 31 subjek (73,8%) yang menunjukkan peran kepemimpinan baik. Selain itu, 29 subjek (69,1%) memiliki disiplin

kerja yang baik.

**Tabel 2. Hubungan peran kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2022**

Peran Kepemimpinan	Disiplin Kerja Pegawai						Total		Sig	Koef	A
	Baik		Cukup		Kurang		n	%			
	n	%	n	%	n	%					
<b>Baik</b>	27	64,2	3	7,1	1	2,4	31	73,9	0,000*	0,624	0,05
<b>Cukup</b>	2	4,8	8	19,1	1	2,4	11	26,1			
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>69</b>	<b>11</b>	<b>26,2</b>	<b>2</b>	<b>4,8</b>	<b>42</b>	<b>100</b>			

Keterangan: \*Uji *Kendall Tau-B*, signifikan jika  $p\text{-value} < 0,05$ . Tingkat hubungan antar variabel dinyatakan sangat kuat apabila nilai interval koefisien korelasi diantara 0,8-1,0

Tabel 2 juga menunjukkan peran kepemimpinan yang baik dengan disiplin kerja dalam kategori baik adalah 64,2%, kategori cukup adalah 7,1% dan kategori kurang adalah 2,4%. Peran kepemimpinan kurang baik dengan disiplin kerja pegawai kategori baik adalah 4,8%, kategori cukup adalah 19,1% dan kategori kurang adalah 2,4%. Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan uji *Kendall Tau-b* pada program SPSS versi 16.0 diperoleh, pada kolom Asymp-sig adalah 0,000 jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) artinya terdapat hubungan peran kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun. Hasil uji statistik *Kendall Tau-b* keeratan hubungan dapat dilihat dari koefisien kontingensi = 0,624 yang dikategorikan (0,60-0,799) yang artinya keeratan hubungan peran kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun adalah kuat. Namun, nilai koefisien kontingensi positif. Peran kepemimpinan memberikan pengaruh disiplin kerja pada pegawai Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun.

Kepemimpinan merupakan perilaku yang dipakai pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku pengikutnya (Kusnandar, 2014). Hubungan mendalam antara pemimpin dan pengikutnya menjadi sebuah hubungan timbal balik yang meninginkan adanya sebuah perubahan dimana pemimpin diharapkan dapat menciptakan perubahan signifikan bagi organisasi (Manalu, 2018). Oleh karena itu, pemimpin memiliki peran yang begitu penting, diantaranya penyusunan arah organisasi, komunikasi dengan bawahan, motivasi terhadap karyawan, dan melakukan tinjauan jangka panjang (Rivai, 2015).

Kebiasaan yang dilakukan pengikut biasanya dipengaruhi oleh pemimpinnya, jadi pemimpin perlu memberikan contoh yang baik melalui kepribadiannya (Qomariah *et al.*, 2020). Termasuk didalamnya merupakan disiplin kerja, apabila disiplin kerja pegawai semakin baik maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya sebagai upaya dalam mencapai tujuan bersama. Disiplin kerja merupakan alat yang dipakai untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Rivai, 2015).

Menurut teori Singodimejo yang dikutip dalam penelitian Sutrisno (2014) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya kompensasi, keteladanan pemimpin, aturan yang berlaku, keberanian pemimpin dalam bertindak, pengawasan, dan perhatian. Dapat dikatakan bahwa peran kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan upaya peningkatan kinerja organisasi dalam meraih tujuan.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Rafidah (2017) diketahui jika peran kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil ini kembali diperkuat dalam penelitian Irvansyah (2019) bahwa kepemimpinan mempengaruhi motivasi, disiplin, dan kinerja. Penelitian lain yang dilakukan Mahmud (2019) juga mengungkap hal yang sama bahwa peran pemimpin sangat berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. Hasil lebih detail kembali ditemukan pada penelitian Permana (2021), dimensi kepemimpinan yang paling memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tasimalaya adalah tenggang rasa.

Penting bagi tiap organisasi untuk memperhatikan kedua aspek tersebut, yaitu peran kepemimpinan dan disiplin kerja untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini diperkuat dalam penelitian Fitha (2017) bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya kinerja secara tidak langsung menjadi gambaran pegawai dalam bekerja yang tercantum dalam dimensi kinerja, diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2015).

Dapat dikatakan pula tanpa adanya sikap disiplin dari tenaga kesehatan maka tujuan akan sulit dicapai. Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan (Telaumbanua dan Ginting, 2019). Tidak kalah penting bahwa peran kepemimpinan yang menjadi posisi strategis dalam sebuah organisasi juga memiliki andil dalam peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Wastuti, 2019).

Peneliti memiliki pendapat bahwa peran kepemimpinan yang diterapkan pemimpin puskesmas sudah mengarah pada peran pemimpin yang memberikan pengarahan dan bimbingan pada pegawai serta memberikan reward pada pegawai sebagai upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai di Puskesmas Tawangrejo. Hal ini seperti yang diungkap oleh Rumaisha (2019) bahwa setiap individu pasti secara alamiah memiliki sifat-sifat tertentu menjadi seorang pemimpin. Setiap individu pasti memiliki caranya sendiri dalam memimpin suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, namun tetap harus dilakukan dengan cara yang positif untuk mendapat hasil yang maksimal.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yang dapat diketahui dan diambil kesimpulan bahwa Peran kepemimpinan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun adalah baik. Sedangkan, untuk disiplin kerja pegawai di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun adalah baik. Terdapat hubungan yang signifikan pada peran kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun. Saran yang diberikan kepada pimpinan di Puskesmas hendaknya tetap mengadakan evaluasi kedisiplinan pegawai agar pegawai dapat lebih meningkatkan disiplin kerja yang tinggi.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun dan Prodi Kesehatan Masyarakat atas segala dukungan teknis, semua kontributor yang membantu dalam penelitian, beserta responden yang telah bersedia menjadi narasumber pada penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Asifa D, Ginting, Wau H. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Puskesmas Pekan Labuhan Kecamatan Medan Labuhan. *Journal of Medical Record*, 2(1): 13–24. <https://doi.org/10.33085/jrm.v2i1.4253>.
- Fitha R. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. ESQ Tours & Travel Kantor Pusat Menara 165 TB. Simatupang). [Skripsi]. Universitas Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Furqan. 2020. Peningkatan Mutu SDM Dalam Mengembangkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Urusan Agama Kec. Malua Kab. Enrekang. [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Hasibuan MS. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Irvansyah, Asril, Baharudin, Iksan. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Petugas Puskesmas di Kabupaten Bantaeng. *Yume: Journal of Management*, 2(2).
- Kemenkes [Kementerian Kesehatan]. 2017. Modul Kumpulan Materi Pelatihan Manajemen Puskesmas. Jakarta: Kemenkes RI.
- Kusnandar. 2014. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Multazam: Bandung.
- Lestari S, Setia Budi IS, Mutahar R. 2016. Analisis Kinerja Petugas Promosi Kesehatan Puskesmas Dalam Meningkatkan Cakupan PHBS Rumah Tangga di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 7(3): 191–197. <https://doi.org/10.26553/jikm.2016.7.3.191-197>.
- Mahmud A. 2019. Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan*, 1(2): 39–47.
- Manalu. 2018. Hubungan Peran Kepemimpinan Kepala Puskesmas dengan Motivasi Kerja Staf Pada Puskesmas Huta Rakyat Kecamatan Sidikalang. Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara AP. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Permana YG. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 6(1): 408–416.
- Pratiwi EA. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo. [Skripsi]. STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Qomariah, Nur I, Ake RCL, Grace IVW. 2020. Hubungan Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Di UPTD Puskesmas Kotobangon Kelurahan Kotobangon Kecamatan Kotamobagu Timur Kota Kotamobagu, 3(1): 27–34.
- Rafidah. 2017. Hubungan Peranan Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di UPT Puskesmas Indrapura Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara Tahun 2017. [Skripsi]. Universitas Sumatera Utara.
- Rivai. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada: Depok.
- Rumaisha, Hasna R. 2019. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Takeran Kecamatan Takeran. [Skripsi]. STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.

- Rusmitasari H, Mudayana AA. 2020. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 15(1): 47–51. <https://doi.org/10.26714/jkmi.15.1.2020.47-51>.
- Sutrisno E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- UPTD Puskesmas Tawangrejo. 2022. *Profil Puskesmas Tawangrejo Tahun 2022*. Kota Madiun: Puskesmas Tawangrejo.
- Telaumbanua AP, Ginting R. 2019. Hubungan Peranan Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan di UPT Puskesmas Padang Bulan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat & Gizi*, 2(1): 17–25. <https://doi.org/10.35451/jkg.v2i1.202>.
- Trisbiantara I, Meliala A. 2018. Peran Leadership dalam Keberhasilan Implementasi Lean Management di Rumah Sakit Peln. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia : JKKI*, 7(2): 95–101.
- Wastuti SNY. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sari Arta Medan. *Psikologi Prima*, 2(1): 13–28.
- Yanti MN. 2018. *Hubungan Peranan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen*. [Skripsi]. Universitas Sumatera Utara.