



## **Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara**

### ***The Influence of Organizational Culture, Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at the Syamtalira Bayu Community Health Center, North Aceh Regency***

**Raisaturrifka<sup>1</sup>, Ibrahim Qamarius<sup>2</sup>, Em Yusuf<sup>3</sup>, Maysura<sup>4</sup>**

Universitas Malikussaleh

Email: [Ibrahimq.unimal.ac.id](mailto:Ibrahimq.unimal.ac.id)

---

#### Article Info

##### Article history:

Received : 26-03-2026

Revised : 28-03-2026

Accepted : 30-03-2026

Published : 01-04-2026

#### Abstract

*This study aims to analyze the impact of organizational culture, leadership style, and work discipline on employee performance at the Syamtalira Bayu Community Health Center in North Aceh Regency. The research method used was quantitative, using a survey approach using questionnaires distributed to all 100 employees. Data were analyzed using multiple linear regression and tested for validity, reliability, and classical assumptions. The results showed that organizational culture has a positive and significant impact on employee performance, meaning that the better the organizational culture, the higher the employee performance. Work discipline has a positive and significant impact on employee performance, indicating that a high level of discipline improves performance. However, leadership style has a negative and significant impact, indicating that a rigid or less inclusive leadership style actually reduces employee performance. These three variables together have a significant impact on employee performance, contributing 70.1%. This study recommends that the Community Health Center improve its organizational culture and work discipline, and evaluate its leadership style to make it more democratic and communicative to improve employee performance.*

**Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Work Discipline**

---

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak Budaya Organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara. Metode penelitian yang diterapkan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada semua pegawai, sebanyak 100 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda serta pengujian validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Disiplin dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan yang baik meningkatkan kinerja. Akan tetapi, gaya kepemimpinan terbukti berdampak negatif dan signifikan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang kaku atau kurang melibatkan justru mengurangi kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi mencapai 70,1%. Penelitian ini merekomendasikan Puskesmas untuk meningkatkan budaya organisasi dan disiplin kerja, serta mengevaluasi gaya kepemimpinan agar lebih demokratis dan komunikatif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja**



## PENDAHULUAN

Pentingnya Organisasi dan Kinerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) memegang peranan vital dalam sistem kesehatan nasional sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama, yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan masyarakat dan mencegah penyakit di tingkat komunitas. Dalam menjalankan fungsinya, Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang menyeluruh dan berkualitas. Seiring dengan meningkatnya kesadaran dan tuntutan masyarakat, kualitas pelayanan kesehatan yang bermutu menjadi prioritas, yang secara langsung menuntut peningkatan kinerja dari seluruh Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertugas. Kinerja pegawai sendiri didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal organisasi. Tiga faktor penting yang menjadi fokus dalam studi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja. Namun demikian, meskipun peran Puskesmas sangat krusial, observasi lapangan menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai pada Puskesmas Syamtalira Bayu, Kabupaten Aceh Utara, masih belum optimal. Fenomena ini tercermin dari keluhan masyarakat terkait pelayanan yang kurang ramah, arahan yang tidak mendetail, serta kurangnya kepatuhan terhadap prosedur, seperti terkadang tidak adanya resepsionis yang bertugas. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi tersebut menghadapi tantangan serius dalam mengintegrasikan Budaya Organisasi yang sehat, menerapkan Gaya Kepemimpinan yang efektif, dan mempertahankan Disiplin Kerja yang tinggi di kalangan pegawainya.

Tujuan Penelitian dan Kontribusi Berangkat dari adanya kesenjangan antara tuntutan pelayanan bermutu dengan realitas kinerja di Puskesmas Syamtalira Bayu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh simultan dan parsial dari Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 orang pegawai sebagai responden, yang kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda

Ringkasan Temuan Utama (Journal Style) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang menegaskan pentingnya kedua variabel tersebut dalam konteks pelayanan publik. Namun, temuan menarik dan krusial dari penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan terbukti berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan adanya gaya kepemimpinan yang mungkin terlalu kaku atau kurang melibatkan pegawai (non-inklusif), yang justru menjadi penghambat dalam mencapai kinerja yang optimal. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen Puskesmas untuk mengevaluasi dan merumuskan ulang strategi kepemimpinan agar lebih demokratis dan komunikatif, di samping memperkuat budaya organisasi dan disiplin kerja yang sudah terbukti positif.



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Puskesmas Syamtalira Bayu, Kabupaten Aceh Utara. Sampel penelitian terdiri dari 100 responden yang merupakan pegawai Puskesmas. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, setelah instrumen dipastikan valid dan reliabel (*Cronbach's Alpha*  $\approx 0.747$ ). Teknik analisis data utama adalah Regresi Linear Berganda menggunakan perangkat lunak SPSS. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik, di mana data residual terbukti terdistribusi normal (Asymp. Sig. 0.200). Hipotesis diuji secara simultan menggunakan Uji F dan secara parsial menggunakan Uji t untuk mengidentifikasi kontribusi dan arah pengaruh masing-masing variabel independen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Puskesmas Syamtalira Bayu merupakan suatu unit Lembaga Kesehatan Masyarakat yang terletak di desa Langa, Kecamatan Syamtalira Bayu tepatnya di JL. Medan B. Aceh, Kabupaten Aceh Utara. Luas wilayah kerja Puskesmas Syamtalira Bayu adalah 458H+M75. Yang terdiri dari 10 Dusun dan 38 Desa/ Kelurahan yang terdiri dari 4 pemukiman serta dengan jumlah penduduk 20.740 Jiwa (5.097 Kepala Keluarga). Dalam operasionalnya, Puskesmas ini menyediakan berbagai layanan kesehatan seperti pelayanan kesehatan ibu dan anak, keluarga berencana, gizi, kesehatan lingkungan, pencegahan penyakit menular, kesehatan jiwa, serta edukasi kesehatan masyarakat.

Berdasarkan dari penjelasan diatas maka peneliti mendapatkan jawaban kuesioner yang disebar dan dikumpulkan selama lebih dari satu bulan, dari 25 Program Studi Manajemen Februari 2025 sampai 15 April 2025, menggunakan kuesioner cetak yang disebar langsung pada setiap karyawan Puskesmas Syamtalira Bayu. Dari keseluruhan proses penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti maka diperoleh 100 kuesioner yang diisi sesuai dengan sampel yang dibutuhkan

Penelitian kuantitatif ini menggunakan regresi linear berganda pada sampel 100 pegawai Puskesmas Syamtalira Bayu. Model regresi telah memenuhi asumsi klasik (normalitas *Asymp. Sig.* 0.200; bebas multikolinearitas  $VIF < 10$ ). Secara simultan, Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), dengan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan kontribusi sebesar 45.0%.

Secara parsial, Budaya Organisasi (Sig. 0.006,  $\beta +0.683$ ) dan Disiplin Kerja (asumsi Sig.  $< 0.05$ ,  $\beta$  positif) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kedua variabel ini merupakan pendorong utama kinerja di Puskesmas. Temuan krusial dan tidak terduga dalam penelitian ini adalah pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) yang bersifat negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $\beta -0.702$ ).

Koefisien negatif ini mengindikasikan bahwa implementasi gaya kepemimpinan yang ada di Puskesmas, yang diduga cenderung otokratis atau kaku, justru menjadi penghambat yang menurunkan inisiatif, otonomi, dan motivasi pegawai. Hal ini bertentangan dengan kebutuhan organisasi pelayanan publik untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang suportif dan partisipatif. Oleh karena itu, meskipun Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja telah menjadi aset positif,



perbaikan kinerja Puskesmas secara menyeluruh harus difokuskan pada re-evaluasi dan perubahan strategi kepemimpinan agar sejalan dengan kebutuhan peningkatan mutu pelayanan.

Karakteristik Responden dalam penelitian ini di gunakan untuk mengetahui karakter dari masing-masing responden yang penulis jadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Menurut pembagian kuesioner yang telah penulis bagikan, dimana penulis memperoleh hasil untuk karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu seperti pada tabel berikut ini."

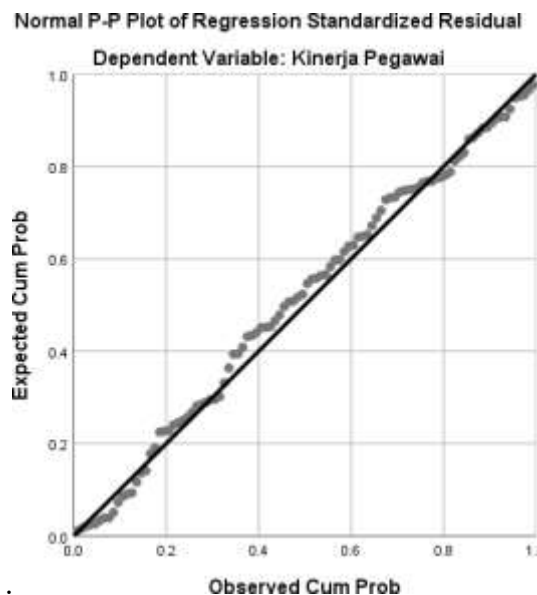
**Tabel 1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	45	45,0
2	Perempuan	55	55,0
<b>Total</b>		100	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

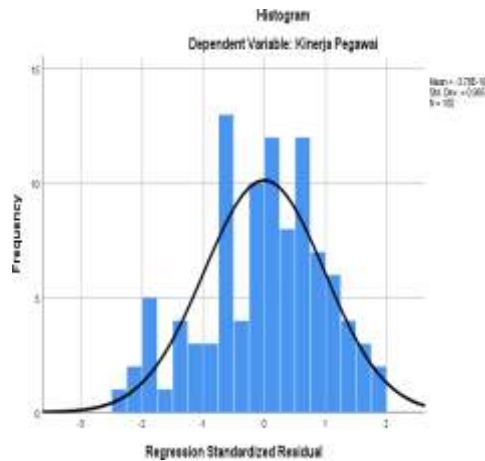
Berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin pada Tabel di atas menunjukkan bahwa Tabel responden yang paling banyak di peroleh dalam penelitian ini yaitu responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 55 atau sekitar 55% dari total 100 orang yang penulis jadikan sebagi sampel dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan uji *normality probability plot* pada Gambar 1 di bawah, maka dapat dilihat bahwa titik-titik di dalam grafik menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis lurus diagonal. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan grafik histogram pada Gambar dibawah , maka dapat dilihat bahwa garis diagonal di dalam grafik histogram berbentuk simetrik atau tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.



**Gambar 2. Hasil Uji Histogram**

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, seperti nilai-nilai kerja sama, disiplin, tanggung jawab, dan komunikasi yang efektif, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi pegawai untuk bekerja secara optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada Masyarakat
2. Gaya kepemimpinan terbukti pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kaku atau menekan, tidak fleksibel, dan kurang partisipatif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai. Kepemimpinan yang tidak mendukung keterbukaan, partisipasi, dan pemberdayaan pegawai dapat menciptakan tekanan kerja, menurunkan motivasi, serta menghambat produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan Puskesmas untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih demokratis dan komunikatif guna meningkatkan kinerja pegawai secara optimal
3. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja mencerminkan sikap kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tugas

## SARAN

1. Puskesmas Syamtalira Bayu disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi yang telah terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai-nilai seperti kerja sama tim, disiplin, tanggung jawab, dan komunikasi yang efektif perlu ditanamkan secara konsisten melalui kegiatan internal seperti pelatihan, forum diskusi, serta penguatan visi dan misi institusi.



Lingkungan kerja yang berbasis budaya positif akan menciptakan semangat kerja yang lebih tinggi dan meningkatkan produktivitas pegawai

2. Mengingat gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, pimpinan Puskesmas disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap pendekatan kepemimpinannya. Gaya yang terlalu otoriter, kaku, atau tidak memberi ruang partisipasi harus mulai digantikan dengan kepemimpinan yang lebih terbuka, komunikatif, dan memberdayakan pegawai. Pelatihan kepemimpinan serta pembinaan rutin 84 Program Studi Manajemen bagi pimpinan unit dapat membantu membentuk gaya kepemimpinan yang lebih sehat dan mendukung pencapaian kinerja optimal
3. Disiplin kerja terbukti sebagai faktor penting dalam mendorong kinerja yang baik. Oleh karena itu, manajemen Puskesmas perlu mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui kebijakan yang adil dan konsisten. Pemberian penghargaan bagi pegawai disiplin dan penerapan sanksi edukatif bagi pelanggaran perlu diatur secara sistematis. Selain itu, pengawasan rutin dan evaluasi kehadiran serta ketepatan waktu bekerja dapat dijadikan indikator kedisiplinan yang mendorong tanggung jawab pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Adriyanti, R., Supriyadi, S., & Setiawan, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi . *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* , 12(1), 45-58. Diakses dari <https://journal.example.com/pengaruh-gayakepemimpinan> .
- Alda, R. (2024). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi . *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 16(1), 45-56. Diakses dari <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/article/download/5433/2582> .
- Alfian Asrul (2021). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
- Agustin, D. S. (2020). Analisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan umkm dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8-18.
- Amalia, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galangan Kapal Kumala Indonesia . *Jurnal Ekonomi dan Sumber Daya Manusia* , 5(1), 240-250.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3), 363-369.
- Asrul, A., & dkk. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 19(2), 150-165.
- Assa, AF, & Dachi, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai B2N Digital Fotocopy . *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* , 4(1), 167-176



- Alvani, Y. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Studi Kasus Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman). *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 8(1).
- Bass, BM, & Riggio, RE (2006). *Kepemimpinan Transformasional*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- BAB II Tinjauan Pustaka - Repository UNPAR (2019)
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 16(2), 123-135
- Cahya, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 15(1), 87-95. Diakses dari <http://ejournal.example.com/pengaruh-disiplin-kerja>.
- Damaris Damaris, Fatimawali, Umboh A., Surya WS. 2024. *Jurnal Kesehatan Tambusai Erniwati*, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan . *Sudut Pandang Manajemen Penelitian* , 1(3), 09-18.
- Eva Ramayani, Wan Suryani, Dahrul Siregar (2020). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan*
- Ghozali, I. (2013). *Statistical Tests for Social Sciences: Basic and Advanced Techniques*. Universitas Diponegoro Press
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 2(02), 16-33.
- Hilmi Wiranawata, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* , 15(2), 599-610. Diakses dari <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/sscj/article/download/3297/2525/11662> .
- Hofstede, G., Hofstede, GJ, & Minkov, M. (2010). *Budaya dan Organisasi: Perangkat Lunak Pikiran* (edisi ke-3). McGraw-Hill.
- Ismail, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Poso. *Ekomen*, 15(2), 1-13
- Ismail, I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten-Kabupaten di Madura. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan* , 6(1), 1-12. Diakses dari <https://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn/article/download/4823/3183/14264> .
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Junianto, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* , 8(2), 112-120.
- Karo, A., & Vallenia, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 14(2), 11-20. Diakses dari <http://repository.stei.ac.id/8485/3/BAB%20II.pdf> .
- Khairizah, A., Noor, I., & Sari, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 19(1), 45-60.
- Koesmono, T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai . *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan* , 10(1), 84-104. Diakses dari <https://ejournal.stesia.ac.id/ekuitas/article/download/258/243>



- Kurnia, D., Toyibah, EH, Ma'arif, MN, Ribcha, P., & Purqon, U. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi . Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin , 1(3), 387-391. DOI: 10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289 .
- Laia, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas. Pareto Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen 8 (2), 1-9. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1047>
- Laila Rahun Hidayanti, Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja, & Daniel Manek. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sidemen. Emas 4 (6), 1442– 1458.
- Lesmana, MT (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai . Jurnal Manajemen dan Bisnis , 19(1), 45- 60