



Pengaruh *Employee Participation*, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Sovianti Br. Simarmata*

Universitas Methodist Indonesia

Elperida Juniarni Sinurat

Universitas Methodist Indonesia

Henri Saragih

Universitas Methodist Indonesia

Alamat: Jl. Hang Tuah No. 8, Madrass Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara

Korespondensi penulis: Soviantisimarmata@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine and analyse simultaneously the effect of employee participation, organisational culture, and discipline on employee work productivity at the Health Office UPTD Puskesmas Ndokum Siroga Village Simpang Empat District Karo Regency. This study uses a type of quantitative research. In this study the sample was all employees at the Health Office of the UPTD Puskesmas of Ndokum Siroga Village, Simpang Empat District, Karo Regency, totalling 31 people. Based on the results of the t hypothesis test, it can be concluded that partially employee participation has a significant effect on employee work productivity, partially organisational culture has a significant effect on employee work productivity, partially discipline has a significant effect on employee work productivity. Based on the results of the F hypothesis test, it can be concluded that simultaneously / together employee participation, organisational culture, and discipline have a significant effect on employee work productivity. Based on the results of the coefficient of determination analysis, the coefficient of determination or Adjusted R-Square value is 0.861 or 86.1%, which means that the effect of employee participation, organisational culture, and discipline on employee work productivity is 86.1%, while the remaining 13.9% is influenced by other variables or factors not examined in this study.*

Keywords: *Employee Participation, Organisational Culture, Discipline, Work Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh *employee participation*, budaya organisasi, dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Desa Ndokum Siroga Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Karo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini sampelnya adalah seluruh pegawai di Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Desa Ndokum Siroga Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Karo yang berjumlah 31 orang. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan secara parsial *employee participation* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan bahwa secara simultan/bersama-sama *employee participation*, budaya organisasi, dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0,861 atau 86,1%, yang berarti pengaruh *employee participation*, budaya organisasi, dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 86,1%, sedangkan sisanya 13,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Employee Participation, Budaya Organisasi, Kedisiplinan, Produktivitas Kerja*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam sebuah organisasi yang terdiri dari individu-individu yang memberikan tenaga, keterampilan, dan pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya yang efektif merupakan faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas kerja, terutama dalam sektor kesehatan, dimana kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia ini menjadi kewajiban seorang pemimpin dalam suatu instansi, karena oleh sumber daya manusia inilah maka organisasi akan berhasil mencapai target dan tujuannya. *Employee participation* menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi. Dalam upaya meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, produktivitas kerja pegawai puskesmas menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan. Salah satu aspek yang berperan dalam mendukung peningkatan produktivitas adalah *employee participation*. Ketika pegawai diberi kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, menyampaikan ide, serta turut andil dalam proses kerja yang berlangsung, mereka cenderung merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil kerjanya.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga perlu di kelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Menurut Sutrisno (2020:6) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Menurut Edison (2021:10) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai Langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Menurut Nugroho (2022:53) manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola orang-orang di suatu organisasi dengan pendekatan

yang manusiawi (*human approach*). Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses menemukan, menjaga dan membangun individu yang tepat untuk bekerja pada tenaga kerja yang berkualitas.

Employee Participation

Menurut Dessler (2020), partisipasi karyawan adalah proses yang memungkinkan karyawan berpartisipasi dalam perencanaan dan pengambilan keputusan di tempat kerja, meningkatkan rasa memiliki, dan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja. Menurut Bryson dan White (2021), partisipasi karyawan mengacu pada upaya yang dilakukan oleh karyawan secara kolektif dalam proses kerja, termasuk memberikan masukan, konsultasi, dan bekerja sama dengan manajemen untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Mathis dan Jackson (2022) partisipasi karyawan adalah proses formal dan informal yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Dessler (2020), partisipasi karyawan adalah proses yang memungkinkan karyawan berpartisipasi dalam perencanaan dan pengambilan keputusan di tempat kerja, meningkatkan rasa memiliki, dan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja. Menurut Bryson dan White (2021), partisipasi karyawan mengacu pada upaya yang dilakukan oleh karyawan secara kolektif dalam proses kerja, termasuk memberikan masukan, konsultasi, dan bekerja sama dengan manajemen untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Mathis dan Jackson (2022) partisipasi karyawan adalah proses formal dan informal yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi untuk meningkatkan produktivitas.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai, asumsi serta norma-norma yang telah ditentukan oleh sekelompok orang yang biasanya adalah pendiri organisasi, yang telah lama diyakini sebagai pedoman perilaku sehari-hari, untuk memecahkan masalah serta kemudian harus diajarkan oleh anggota organisasi yang baru agar nilai-nilai tersebut dapat dilaksanakan semua anggota.

Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan keinginan untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka disiplin menjadi bagian penting dari manajemen. Menurut Syelviani (2022) disiplin merupakan faktor penting untuk tercapainya visi dan misi organisasi, disiplin kerja juga

digunakan untuk mendidik pegawai yang tidak mengikuti aturan organisasi.

Menurut Sarah *et al* (2023) Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan di mana manajemen menegakkan aturan organisasi, jika memenuhi standar berdasarkan sikap, norma dan tanggung jawab, maka memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Dengan mempertimbangkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah aturan yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. Kedisiplinan yang efektif akan menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar bagi setiap karyawan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga organisasi dan instansi dapat mencapai tujuannya.

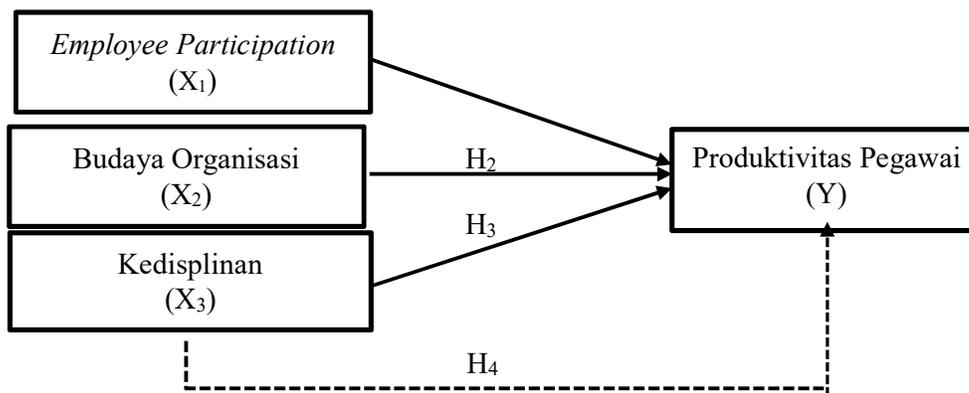
Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan pengukuran kontribusi pegawai bagi organisasi dan ukuran kaji banding yang mengidentifikasi efisiensi dan efektivitas organisasi atau organisasi, Ratnasari dan Lestari (2020).

Menurut Aziz dan Mahfudiyanto (2020) produktivitas merupakan keahlian individu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk mendapatkan hasil sesuai dengan target yang telah ditentukan, dengan batas waktu lebih cepat dari pekerjaannya tersebut.

Menurut Suryaman dan Nindia (2021) produktivitas kerja merupakan output setiap waktu kerja dengan memperhatikan kualitas produk yang telah dihasilkan. Menurut pendapat ahli di atas, produktivitas kerja didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang dihitung berdasarkan jumlah pekerjaan yang akan dicapai dengan peran pegawai dalam waktu yang sama.

Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Gambar 1
Kerangka Berpikir

Keterangan gambar:

-----> : Simultan
—————> : Parsial

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. berdasarkan uraian kerangka dalam teori, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

- H₁: *Employee participation* secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas
- H₂: Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Desa Ndokum Siroga Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Karo.
- H₃: Kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Desa Ndokum Siroga Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Karo.
- H₄: *Employee participation*, budaya organisasi, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan UPTD Desa Ndokum Siroga Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Karo.

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2017:80), “populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Desa Ndokum Siroga Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Karo yang berjumlah 31 orang.

Menurut Sugiyono (2017:81), “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Desa Ndokum Siroga Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Karo yang berjumlah 31 responden.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2018:233) uji validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian valid atau tidaknya suatu item atau butir pertanyaan yang terdapat pada kuisioner, dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Ghozali (2018:161), “menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

1. Jika signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Jika signifikan $< 0,05$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2016:103). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dalam penelitian ini dengan (1) nilai *tolerance* dan (2) *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana:

1. *Tolerance value* $< 0,1$ atau $VIF > 10$ = terjadi multikolinieritas.
2. *Tolerance value* $\geq 0,1$ atau $VIF \leq 10$ = tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137), “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain”.

Analisa Regresi Linier Berganda

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda. Analisis regresi berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antara beberapa variabel bebas yaitu *employee participation*, budaya organisasi, kedisiplinan dengan variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai.

Persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas Kerja Pegawai
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi variabel X₁ (*Employee Participation*)
- b₂ = Koefisien regresi variabel X₂ (Budaya Organisasi)
- b₃ = Koefisien regresi variabel X₃ (Kedisiplinan)
- X₁ = *Employee Participation*
- X₂ = Budaya Organisasi
- X₃ = Kedisiplinan
- e = error

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat dari masing masing variabel bebas secara parsial berpengaruh dengan variabel terkait. Adapun rumusan hipotesis dengan menggunakan uji t adalah. Pengujian dengan uji t variannya adalah dengan membandingkan hitung dengan t table pada $\alpha = 0,05$.

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96) Uji statistik F mengukur *good of fit* yaitu ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka modal regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel idependen. Berikut adalah hipotesis dari uji F.

3. Analisis koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1, Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel variabel independen dalam menjalankan variasi variabel independen sangat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.16467833
	Absolute	.129

Most Extreme Differences	Positive	.092
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200 > 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 2 Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.439	.227		
	Employee Participation	.151	.066	.626	1.599
	Budaya Organisasi	.393	.058	.738	1.355
	Kedisiplinan	.334	.072	.605	1.652

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 nilai *tolerance* dari masing masing variabel bebas adalah nilai tolerance sebesar 0,626, 0,738, dan 0,605, dan nilai VIF masing masing variabel bebas sebesar 1,599, 1,355, dan 1,625. Karena nilai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

3. Uji Heterokestisitas

Tabel 3 Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.104	.125		.835	.411
	Employee Participation	.048	.036	.309	1.337	.192
	Budaya Organisasi	.019	.032	.128	.603	.551
	Kedisiplinan	-.058	.040	-.339	-1.442	.161

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sig masing-masing variabel bebas yaitu 0,192, 0,551, dan 0,161 > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.439	.227		1.939	.063
	<i>Employee Participation</i>	.151	.066	.199	2.308	.029
	Budaya Organisasi	.393	.058	.533	6.727	.000
	Kedisiplinan	.334	.072	.403	4.608	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,439 + 0,151X_1 + 0,393X_2 + 0,334X_3$$

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (T)

Tabel 5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.439	.227		1.939	.063
	<i>Employee Participation</i>	.151	.066	.199	2.308	.029
	Budaya Organisasi	.393	.058	.533	6.727	.000
	Kedisiplinan	.334	.072	.403	4.608	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y berpengaruh positif dan signifikan.

2. Uji Simultan (F)

Tabel 6 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.682	3	1.894	62.855	.000 ^b
	Residual	.814	27	.030		
	Total	6.495	30			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Budaya Organisasi, <i>Employee Participation</i>						

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan diatas diperoleh nilai F hitung sebesar $62,855 > 2,96$ dan nilai signifikansi F $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan/bersama-sama *employee participation*, budaya organisasi, dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.875	.861	.173586201875421
a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Budaya Organisasi, <i>Employee Participation</i>				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai				

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0,861 atau 86,1%, yang berarti pengaruh *employee participation*, budaya organisasi, dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 86,1%, sedangkan sisanya 13,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel *employee*

- participation* sebesar $2,308 > t$ tabel $2,051$, dan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$, maka dapat disimpulkan secara parsial *employee participation* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar $6,727 > t$ tabel $2,051$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
 3. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel kedisiplinan sebesar $4,608 > t$ tabel $2,051$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
 4. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung sebesar $62,855 > 2,96$ dan nilai signifikansi F $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan/bersama-sama *employee participation*, budaya organisasi, dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
- Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar $0,861$ atau $86,1\%$, yang berarti pengaruh *employee participation*, budaya organisasi, dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar $86,1\%$, sedangkan sisanya $13,9\%$ dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka beberapa saran bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Untuk meningkatkan *employee participation* di Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Desa Ndokum Siroga Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Karo, disarankan untuk mengadakan forum diskusi rutin, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, memberikan pelatihan pengembangan keterampilan, serta menerapkan sistem apresiasi bagi ide inovatif guna meningkatkan motivasi dan kinerja pelayanan kesehatan.
2. Untuk memperkuat budaya organisasi di Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Desa Ndokum Siroga Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Karo, disarankan menerapkan nilai integritas, kerja sama, dan pelayanan prima. Kegiatan seperti sosialisasi visi-misi, pelatihan etika kerja, serta penghargaan bagi pegawai

- berprestasi dapat meningkatkan loyalitas dan profesionalisme dalam pelayanan kesehatan.
3. Untuk meningkatkan kedisiplinan di Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Desa Ndokum Siroga Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Karo disarankan penerapan aturan kehadiran yang ketat, sistem absensi digital, evaluasi rutin kinerja pegawai, serta pemberian sanksi dan penghargaan. Pelatihan kedisiplinan dan kepemimpinan juga dapat meningkatkan tanggung jawab serta etos kerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Aisah, W. (2024). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 1(7), 1302-1309.
- Amaliyah, P. A. (2024). Implementasi Employee Involvement and Participation Pada PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit VI Balongan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia)
- Arinta, C. O., Anah, L., & Laili, C. N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 5(2), 207-215
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
- Edison Emron, dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Edy Sutrisno. 2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Exsa Ulan, D. (2024). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Partisipasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jamika Raya Estate Kabupaten Bungo (Disertasi Doktor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat)
- Farhan, I., Nurbaiti, N., & Aslami, N. (2023). Pengaruh Inovasi, Rotasi Jabatan, Motivasi Kerja, Dan Employee Participation Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan: (Studi Kasus Pada PT. BPRS Al-Washliyah Medan). *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(4), 125-143.
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202-216.
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 228-240.
- Hadi, U., Munawarah, M., & Affrian, R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Upt Puskesmas Awayan Kabupaten Balangan. *Jurnal Pelayanan Publik*, 1(4), 1617-1627.
- Hadi, U., Munawarah, M., & Affrian, R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Awayan Kabupaten Balangan. *Jurnal Pelayanan Publik*, 1(4), 1617-1627.
- Hari Sulaksono. 2019. *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Indirawati, I. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui

- Motivasi dan Kepuasan Kerja pada PT. Indimatam Lines di Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Kape, M. D., Timuneno, T., Salean, D. Y., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Kesehatan Pada Puskesmas Paga Kabupaten Sikka. *Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(2), 215-225.
- Kape, M. D., Timuneno, T., Salean, D. Y., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kerja kesehatan pada puskesmas Paga Kabupaten Sikka. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(2), 215-225.
- Marpaung, S. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Medan (Doctoral dissertation, Universitas Dharmawangsa).
- Mudrik, M., Palupiningtyas, D., Yulianto, H., & Argo, K. T. (2020). Pengaruh gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Patra Semarang Hotel & Convention. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 13(2), 161-171.
- Mulandoro, F. E., & Hernawan, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 74-85.
- Mulyani, M., & Utami, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera Di Samarinda. *Borneo Studies and Research*, 2(2), 1254-1260.
- Mustofa, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Dinas Pendidikan Kota Bandung (Doctoral dissertation, FISIP UNPAS)
- Mustofa, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Dinas Pendidikan Kota B (Doctoral dissertation, FISIP UNPAS).
- Nugroho.(2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Panjaitan, W. M. (2024). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
- Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Negeri 10 Surabaya Selama Pandemi
- Pratama, D. A., Laksono, S. S. M., & Munawaroh, N. A. (2024). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 220-230.
- Purnamasari, D. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Safako, B., Ediyanto, E., & Soeliha, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Situbondo Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(7), 1418-1432.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., ... & Silitonga, H. P. (2020). Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.

- Stevany, M. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kualitas Pelayanan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Unit Pelayanan Pemungutan Pajak Daerah (UPPPD) Cakung (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta)
- Sukarno, M. F., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda. *Borneo Studies and Research*, 2(1), 534-543.
- Sukmawati, L. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(2), 331-342.
- SURBAKTI, N. Y. B. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor (Doctoral dissertation, Universitas Quality Berastagi).
- Sutrisno, Edy (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Yogyakarta.
- Valentina, E., & Setyawan, A. (2025). Peran Budaya Organisasi Dalam Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Dan Inovasi Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Equilibrium: Jurnal penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 22(01), 53-64
- Wahid, L., Patimah, S., Subandi, S., & Makbulloh, D. (2023). Strategi Organisasi Dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan Di MA Plus Kabupaten Mesuji. *Profetik: Jurnal Mahasiswa Pendidikan Agama Islam*, 4(1), 43-52.
- WANDARI, Y. K., AL-BANNA, H. A. S. A. N., & SEI, M. (2020). Pengaruh inovasi, Rotasi Jabatan, Motivasi Kerja dan Employee Participation terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus Puskesmas Karangpucung 2 Kabupaten Cilacap)
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja. *Lingkungan Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Smk Bakti Ponorogo "UNMUH Ponorogo*.
- Yolanda, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 97-111.
- Yudirman, Y., Samallo, O., & Zaman, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Malaimsimsa Kota Sorong. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 5(2), 33-45.