

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN
KEDISIPLINAN PEGAWAI DI PUSKESMAS SAWAH LEBAR
KOTA BENGKULU**

Nurlinndawati¹, Puspita Tari²

Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, STIKes Bhakti Husada Bengkulu.

corresponding author: watilinda22011@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang: Tingginya tingkat persaingan membuat perusahaan lebih berinovasi dengan memberikan perhatian untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai, Kedisiplinan pegawai/ Karyarwan adalah tingkahlaku ataupun sikap yang menandakan makna atau arti kesetiaan dan ketaatan individu atau sekelompok orang pada peraturan yang telah dibuat. Menanamkan nilai-nilai komunikasi interpersonal samahalnya menanamkan kedisiplinan. Tujuan penelitian ini diketahui Pengaruh komunikasi interpersonal dengan kedisiplinan pegawai di Puskesmas Sawah Lebar Kota Bengkulu.

Metode : Penelitian ini menggunakan metode *survey analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik yang dipakai dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu total sampling dengan seluruh jumlah sampel yaitu sebanyak 44 pegawai.

Hasil : Berdasarkan hasil analisis Chi-square diperoleh nilai p $0,000 \leq 0,05$, dengan menggunakan analisis uji univariat dan bivariat sehingga dapat diartikan ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kedisiplinan pegawai/karyawan di Puskesmas sawah Lebar Kota Bengkulu.

Kesimpulan: Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat 20 pegawai/karywan (45.5%) memiliki komunikasi interpersonal yang tidak efektif, dan 19 pegawai /karyawan (43,2%) yang tidak disiplin. Saran penelitian ini yaitu Bagi pegawai/Karyawan Puskesmas Sawah Lebar Kota Bengkulu, diharapkan agar dapat lebih menerapkan komunikasi interpersonal yang efektif, sehingga tingkat kedisiplinan di Puskesmas dapat terlaksana lebih baik.

Kata kunci: Komunikasi Interpersonal, Kedisiplinan

ABSTRACT

Background: The high level of competition makes companies more innovative by paying attention to improving employee performance. Employee performance can be seen from employee discipline, Employee discipline is behavior or attitude that indicates the meaning or meaning of loyalty and obedience of individuals or groups of people to the regulations that have been made. Instilling interpersonal communication values is the same as instilling discipline. The purpose of this study is to determine the influence of interpersonal communication on employee discipline at the Sawah Lebar Health Center, Bengkulu City.

Method: This study uses an analytical survey method with a cross-sectional approach. The technique used in sampling in this study is total sampling with a total sample of 44 employees.

Results: Based on the analysis of the Chi-square results, a p -value of $0.000 \leq 0.05$ was obtained, using univariate and bivariate test analysis so that it can be interpreted that there is

an influence of interpersonal communication on employee discipline at the Sawah Lebar Health Center, Bengkulu City.

Conclusion: *This study concluded that there were 20 employees (45.5%) who had ineffective interpersonal communication, and 19 employees (43.2%) who were undisciplined. The suggestion of this study is that for employees of the Sawah Lebar Health Center in Bengkulu City, it is hoped that they can apply more effective interpersonal communication, so that the level of discipline in the Health Center can be implemented better.*

Keywords: *Interpersonal Communication, Discipline*

PENDAHULUAN

Upaya menanamkan kedisiplinan pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai oleh karena itu komunikasi adalah kuncinya. Komunikasi adalah tahap untuk memindahkan makna yang awalnya hanya informasi atau gagasan antara individu, penyampaian motivasi dan informasi dapat mendukung suatu komunikasi yaitu melalui pemberian penjelasan pada pegawai/Karyawan mengenai hal-hal yang wajib dijalankan, seberapa baik pekerjaan yang mereka jalankan, serta segala sesuatu yang bisa dilaksanakan agar capaian kerja kian optimal. (Daniel Dami et al., 2022).

Hubungan interpersonal biasanya dikategorikan dalam Pendekatan komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi. Hubungan yang bagus dan jelas terhadap lawan bicara tersebut serta danyat saling memberikan *feedback* menandakan bahwa komunikasi interpersonal antar individu terjalin dengan efektif. Dalam proses komunikasi akan timbul keselarasan antara pimpinan dan pegawai, komunikasi juga dapat menggerakkan proses pelaksanaan kedisiplinan pegawai. Proses pelaksanaan kedisiplinan akan sangat terhambat jika adanya ketidaksempurnaan dalam komunikasi dari atasan atau pimpinan kepada bawahan. Pelanggaran-pelanggaran terhadap kedisiplinan akan bermunculan dan akhirnya akan menghambat proses kinerja pegawai.

Permasalahan mengenai komunikasi interpersonal dengan kedisiplinan pegawai yaitu masih sering salah dalam komunikasi missskomunikasi antara pegawai/karyawan dan

atasan/pimpinan, ketika atasan /pimpinan menyampaikan informasi kepada pegawai mengenai suatu pekerjaan tertentu sering kali karyawan tersebut salah dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya masalah disiplin pegawai di Puskesmas sawah Lebar Kota Bengkulu, secara spesifik terdapat pegawai yang tidak mematuhi peraturan seperti masih sering terlambat masuk kerja, saat kerja masih ada pegawai yang tidak memperhatikan prosedur kerja, dan ada pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan rekapan absen pegawai UPTD Puskesmas Sawah Lebar Kota Bengkulu dari bulan September 2023 sampai dengan bulan September 2024 menunjukkan bahwa Puskesmas Sawah Lebar Kota Bengkulu masih banyaknya pegawai yang cuti yaitu 359 hari/ 1 tahun, izin 142 hari/1 tahun, telat 182 kali/1 tahun dan tampah keterangan 70 hari/1 tahun (UPTD Puskesmas Sawah Lebar,2024).

Berdasarkan rekapan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sawah Lebar Kota Bengkulu tahun 2021 sampai 2023 mengungkapkan bahwa pencapaian target kinerja dan realisasi tidak konsisten yaitu rata-rata upaya kesehatan masyarakat (UKM) wajib/ esensial tahun 2021 yaitu 88,14 % sedangkan 2023 yaitu 83,41%, upaya kesehatan masyarakat pengembangan tahun 2021 yaitu 85,27% sedangkan 2023 yaitu 65,94 %, upaya kesehatan perorangan (UKP) tahun 2021 yaitu 92,19% sedangkan 2023 yaitu 96,10%, dan hasil kinerja manfaat bagi masyarakat UPTD Puskesmas Sawah Lebar tahun 2021 sampai 2023 yaitu dibawah

70% semua yang berarti hasil cakupan tersebut masih kurang dari target. (UPTD Puskesmas Sawah Lebar,2024)

Dari hasil rekapan absensi dan rekapan kinerja pegawai maka kedisiplinan yang baik dan ketat terhadap peraturan kerja membutuhkan komunikasi interpersonal yang efektif. Akibat dari salah komunikasi antar pimpinan dan pegawai

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *survey analitik* yakni dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dengan kedisiplinan kerja pegawai Puskesmas sawah lebar kota Bengkulu. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Maret 2025. Populasi dan sample dalam penelitian ini adalah pegawai

Puskesmas Sawah Lebar Kota Bengkulu menyebabkan menurunnya tingkat pencapaian secara keseluruhan yang dapat dikaitkan dengan kedisiplinan pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dengan kedisiplinan kerja di Puskesmas Sawah lebar kota Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Puskesmas sawah Lebar Kota Bengkulu yang berjumlah 44 orang. Pegawai yang memenuhi kriteria inklusi. Besar sampel dihitung dengan menggunakan rumus sample yang diambil dengan *total Sampling*. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus, didapatkan hasil besar sample minimal yang diperlukan adalah 44 orang yang berada di Puskesmas Sawah Lebar Kota Bengkulu

HASIL

Hasil penelitian ini dianalisis dengan analisis univariat, bivariat dan multivariat

terhadap variable komunikasi Interpersonal dan Disiplin kerja.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Kedisiplinan di Puskesmas Sawah Lebar Kota Bengkulu

No	Kedisiplinan Pegawai	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tidak Disipilin	19	43,2
2	Disiplin	25	56,8
	Total	44	100

Sumber data: Data Primer

Hasil tabel diatas menunjukkan mayoritas responden tidak disiplin **Komunikasi Interpersonal**

sebanyak 19 orang (43,2%), dan responden yang disiplin sebanyak 25 orang (56,8 %).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Komunikasi Interpersonal Pegawai Puskesmas Sawah Lebar Kota Bengkulu

No	Komunikasi Interpersonal	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tidak Efektif	20	45,5
2	Efektif	24	54,5
	Total	44	100

Sumber data : Data Primer

Hasil tabel diatas menunjukkan mayoritas pegawai melakukan komunikasi interpersonal yang efektif yaitu sebanyak

24 orang (54,5%). Dan pegawai yang melakukankomunikasi interpersonal tidak efektif sebanyak 20 orang (45,5%).

Tabel 3
Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kedisiplinan pegawai di Puskesmas Sawah Lebar Kota Bengkulu

Komunikasi Interpersonal	Kedisipilinan				Total		P value
	Tidak Disiplin		Disiplin		N	%	
	N	%	N	%			
Tidak Efektif	17	85,0	3	15,0	20	100,0	0,000
Efektif	2	8,3	22	91,7	24	100,0	
	19	43,2	25	56,8	44	100	

Dari table diatas menunjukkan dari total 44 responden yang memiliki kedisiplinan dalam kategori disiplin sebanyak 22 (91.7%) memiliki komunikasi interpersonal yang efektif, sedangkan yang memiliki kedisiplinan dalam kategori tidak disiplin sebanyak 17 (85,0%) memiliki

komunikasi interpersonal yang tidak efektif. Sedangkan responden yang memiliki kedisiplinan dalam kategori disiplin sebanyak 3 (15.0%) memiliki komunikasi interpersonal yang tidak efektif, dan responden yang memiliki kedisiplinan dalam kategori.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini diperoleh menunjukan bahwa dari total 44 responden terdapat 25(56,8%) memiliki kedisiplinan dan hampir sebagian responden 19(43,2%) tidak disiplin di Puskesmas Sawah Lebar Kota Bengkulu. Sebagian dari responden yaitu sebanyak (56,8%) pegawai yang disiplin.

Terdapat 20 responden yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal tidak efektif, dan terdapat hampir seluruh responden 17(85%) menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah. Setelah dilakukan analisis bivariat menggunakan *chi-square* didapatkan *square* didapatkan $p \text{ value} = 0,000 \leq 0,05$, dengan demikian berate terdapat pengaruh komunikasi interpersonal dengan kedisiplinan pegawai Puskesmas sawah Lebar Kota Bengkulu.

Hal ini disebabkan oleh masih ditemukan pegawai merasa memiliki tidak kebebasan dalam mengutarakan pendapat terkait pekerjaan. Terkait kejujuran ada beberapa pegawai memilih untuk tidak sepenuhnya terbuka karena khawatir dengan reaksi dari atasan atau rekan kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi transparansi dalam pengambilan

keputusan. Masih ada beberapa pegawai kesulitan atau merasa tidak nyaman dalam membaca kondisi emosional atasan, yang dapat menyebabkan miskomunikasi. kurangnya penyampaian informasi yang jelas dari pimpinan kepada pegawai, sehingga proses penerimaan informasi menjadi tidak terkoordinasi dengan baik. Akibatnya, hubungan antar pegawai melemah dan lingkungan kerja menjadi kurang kondusif. Kurangnya interaksi antar pegawai berdampak pada rendahnya tingkat kedisiplinan di Puskesmas Sawah Lebar Kota Bengkulu.

Peneliti juga menemukan kurangnya timbal balik dalam komunikasi dapat memengaruhi kedisiplinan pegawai. Meskipun pimpinan telah menerapkan komunikasi interpersonal, jika tidak ada respons positif dari pegawai, maka upaya peningkatan disiplin akan terhambat. Penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang memperhatikan interaksi dengan pimpinan, sehingga berdampak pada rendahnya kedisiplinan mereka.

Adanya suasana kesetaraan, menandakan bahwa komunikasi interpersonal akan lebih efektif karena

biasanya dalam situasi sosial akan selalu terjadi ketidaksetaraan, mungkin lebih kaya, lebih pandai dll.

Pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak sama-sama memiliki nilai dan masing-masing pihak mempunyai sesuatu hal penting yang disumbangkan bias diartikan sebagai kesetaraan (Endah et al., 2021). Penelitian menunjukkan hasil yaitu dari 20 responden yang menganggap komunikasi interpersonal tidak efektif, terdapat 3 responden (15%) yang tetap disiplin. Peneliti menemukan bahwa meskipun komunikasi interpersonal kurang efektif, beberapa karyawan tetap menunjukkan kedisiplinan karena adanya motivasi internal untuk bertindak disiplin tanpa bergantung pada interaksi dengan pimpinan.

Selain itu, kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai juga memengaruhi perilaku mereka. Oleh karena itu, kedisiplinan pegawai di Puskesmas Sawah Lebar Kota Bengkulu dapat berjalan dengan baik meskipun komunikasi interpersonal belum sepenuhnya optimal. 3 responden yang tetap disiplin meskipun komunikasi interpersonal mereka kurang efektif mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah bentuk komitmen individu. Dalam kondisi dan situasi apapun, mereka menjunjung tinggi sumpah profesi, akuntabilitas, serta totalitas dalam menjalankan tugas, sehingga tidak terpengaruh oleh faktor eksternal.

Berdasarkan hasil penelitian, dari 24 responden yang menyatakan komunikasi interpersonal efektif, terdapat 22(91,7%)responden yang dikategorikan disiplin. Berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, Komunikasi interpersonal yang baik dapat dilihat Pada pertanyaan pertama, sebagian besar pegawai merasa bahwa mereka bebas untuk mengungkapkan hal-hal terkait pekerjaan, Pada pertanyaan kedua, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka selalu memberikan informasi yang jujur terkait pekerjaan, Selanjutnya pada

pertanyaan ketiga, pegawai menunjukkan bahwa mereka sangat memperhatikan suasana hati, kondisi, dan situasi atasan saat berkomunikasi, yang menunjukkan kesadaran untuk menjaga hubungan yang baik dengan atasan.

Pada pertanyaan keempat dan kelima, banyak pegawai berusaha mendengarkan dan memahami masalah yang dihadapi rekan kerja, pada pertanyaan keenam, pegawai menunjukkan dukungannya terhadap ide-ide baru dan inovatif dalam pekerjaan, Pada pertanyaan ketujuh, beberapa pegawai merasa mendapatkan respon positif ketika pekerjaan mereka selesai dengan baik, Pada pertanyaan kedelapan, terlihat adanya rasa saling percaya di antara pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, Terakhir pada pertanyaan kesembilan dan kesepuluh, mayoritas pegawai merasa bahwa mereka memiliki kesempatan yang setara dalam mengutarakan pendapat dan berkomunikasi dengan atasan, yang menunjukkan rasa keadilan dalam komunikasi di tempat kerja. Dampak positif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Puskesmas Sawah Lebar Kota Bengkulu terlihat dari adanya Komunikasi interpersonal yang efektif.

Berdasarkan hasil penelitian, dari 24 responden yang menyatakan komunikasi interpersonal efektif, terdapat 2(8,3%) responden yang dikategorikan tidak disiplin. Berdasarkan dari hasil pengamatan dan wawancara peneliti, Komunikasi interpersonal yang baik bisa menunjukkan adanya kedisiplinan dalam pekerjaan, namun ada beberapa indikasi bahwa kedisiplinan kurang terjaga. Pada pertanyaan pertama, meskipun banyak pegawai merasa bebas mengungkapkan hal-hal terkait pekerjaan, hal ini bisa jadi mencerminkan ketidakjelasan batasan dalam komunikasi yang mengarah pada kurangnya fokus.

Pada pertanyaan kedua, meskipun mayoritas responden memberikan informasi yang jujur, namun kejujuran tersebut tidak selalu diikuti oleh tindakan yang tepat waktu atau sesuai prosedur, yang

dapat mengarah pada penurunan disiplin. Pada pertanyaan ketiga, meskipun pegawai menunjukkan perhatian terhadap suasana hati atasan, hal ini bisa berisiko menciptakan komunikasi yang kurang tegas dan tidak langsung, yang berpotensi menghambat pengambilan keputusan yang tepat waktu.

Pada pertanyaan keempat dan kelima, meskipun banyak pegawai mendengarkan dan memahami masalah rekan kerja, kurangnya kedisiplinan dalam mengikuti prosedur atau waktu dapat memperburuk kolaborasi. Peneliti juga menemukan Pada pertanyaan keenam, meskipun pegawai mendukung ide baru dan inovatif, tanpa disiplin yang tepat dalam implementasi ide tersebut, dapat berujung pada ketidak teraturan dalam pelaksanaan.

Pada pertanyaan ketujuh, meskipun beberapa pegawai merasa mendapat respons positif setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, ketidak tepatan waktu dalam menyelesaikan tugas bisa mengurangi dampak positif tersebut. Pada pertanyaan kedelapan, meskipun ada rasa saling percaya, hal ini bisa terganggu jika pegawai tidak disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab.

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kebanyakan responden mempunyai komunikasi interpersonal yang tidak efektif, serta adanya pengaruh antara komunikasi. Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih atas inspirasi, dukungan serta bantuan kepada semua pihak dalam membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini, termasuk didalamnya pada responden yang bersedia ikut berpartisipasi dalam penelitian ini hingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Daniel Dami, W., John EHJ FoEh, & Henny A. Manafe. (2022). *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi*

Terakhir, pada pertanyaan kesembilan dan kesepuluh, meskipun pegawai merasa memiliki kesempatan yang setara dalam menyampaikan pendapat, ketidak teraturan dalam komunikasi atau ketidak disiplin dalam proses tersebut bisa menciptakan ketidak jelasan atau rasa tidak adil dalam lingkungan kerja.

Dengan demikian, meskipun komunikasi terlihat baik, kurangnya kedisiplinan dalam berbagai aspek dapat mengganggu efektivitas dan kelancaran kerja.

Selain itu, disiplin diri juga memberikan dampak positif bagi rekan kerja, terutama dalam pekerjaan yang bersifat tim. Ketika setiap anggota tim disiplin dalam menjalankan tugasnya, maka pekerjaan kelompok dapat berjalan lebih lancar, terutama jika tugas tersebut memiliki keterkaitan dengan dimensi waktu. Sebaliknya, kurangnya disiplin dalam satu bidang kerja dapat menghambat kelancaran pekerjaan di bidang lainnya.

Berdasarkan hasil analisis *Chi-square* didapatkan nilai $p= 0,000 \leq 0,05$, yang berarti ada pengaruh komunikasi interpersonal dengan kedisiplinan pegawai Puskesmas sawah Lebar Kota Bengkulu.

SIMPULAN

interpersonal dengan kedisiplinan Kerja Pegawai Puskesmas Sawah Lebar Kota Bengkulu

UCAPAN TERIMA KASIH

Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(2), 514–526.

<https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>

Desi Damayani Pohan dan Ulfa Fitria. (2021). *jenis-jenis Komunikasi. journal Educational Research and Social Studies.2(3),29-37*

Endah, N., Eti Rohaeti, E., & Supriatna, E. (2021). *Keterampilan Komunikasi Interpersonal Siswa Kelas Xi Sma*

- Negeri 1 Margaasih Kabupaten Bandung. FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(2), 121.
<https://doi.org/10.22460/fokus.v4i2.6600>
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Fatimah, M., Anisah, Harry Wahyudhy Utama, Miko, & Devi Susanti. (2024). *Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Sdmk) Di Klinik Lkc Dompot Dhuafa (Dd) Palembang. Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 1(3), 1311–1322.
<https://doi.org/10.62567/micjo.v1i3.158>
- Fauzi, M., & Marzuki, M. E. (2023). *Peran Komunikasi Interpersonal Antara Pengurus Dengan Santri Di Ponpes Ngalah Pasuruan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Jurnal Socia Logica*, 3(2).
<http://jurnal.anfa.co.id/index.php/JurnalSocialLogica/article/view/1043%0A>
<https://jurnal.anfa.co.id/index.php/JurnalSocialLogica/article/download/1043/1022>
- Febrianti, I., Ayumi, M., & Panjaitan, A. (2025). *Peran Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Identitas dan Budaya Organisasi*. 60–70.
- Gaol, J. L., Hutabarat, L., & Bate'e, E. M. (2020). *Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Jurnal Darma Agung*, 28(2), 286.
<https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.650>
- Gunawan, L. (2021). *Komunikasi Interpersonal pada Anak dengan Gangguan Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD). Psiko Edukasi*, 19(1), 49–68.
<https://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/psikoedukasi/article/view/3499/1607>
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189.
<https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xx>
- Maghfiroh, L. N., & Harefa, H. S. (2019). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Pemustaka Di UPT Perpustakaan Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang. Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi*, 3(1), 50–64.
- Marpinsi, M. F. (2017). *Pengaruh komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Smk Negeri 8 Palembang. Jurnal Kompetitif*, 6(2).
- Mbate'e, M. M. (2020). *Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 98–110.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136>
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan*. 3rd ed. Jakarta: Rineka Cipta