

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN
DI PUSKESMAS GAMBIR BARU
KABUPATEN ASAHAN
TAHUN 2018**

TESIS

OLEH :

**KURNIA MAHLENI
NIM : 1602011146**



**PROGRAM STUDI S2 ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA
MEDAN
2019**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN
DI PUSKESMAS GAMBIR BARU
KABUPATEN ASAHAN
TAHUN 2018**

TESIS

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memeroleh Gelar Magister Kesehatan
Masyarakat (M.K.M) pada Program Studi S2 Ilmu
Kesehatan Masyarakat Minat Studi Kebijakan dan Manajemen
Pelayanan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Institut Kesehatan Helvetia**

OLEH:

**KURNIA MAHLENI
NIM : 1602011146**



**PROGRAM STUDI S2 ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA
MEDAN
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018

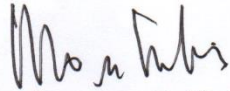
Nama Mahasiswa : Kurnia Mahleni

Nomor Induk Mahasiswa : 1602011146

Minat Studi : Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan

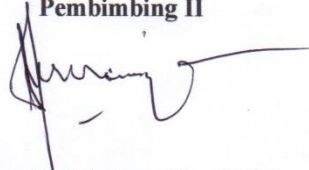
Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Namora Lumongga Lubis, M.Sc, Ph.D

Pembimbing II



Tengku Moriza, S.E., M.M

Fakultas Kesehatan Masyarakat
Institut Kesehatan Helvetia
Dekan,



Dr. Asriwati, S.Pd.,S.Kep., Ns., M.Kes

Dr. Asriwati, S.Kep.,Ns.,S.Pd., M.Kes

Telah diuji pada tanggal : 18 Mei 2019

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Namora Lumongga Lubis, M.Sc, Ph.D

Anggota : 1. Tengku Moriza, S.E., M.M

2. Dr. Ayi Darmana, M.Si

3. Anto, SKM, M.Kes, M.M.

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Kesehatan Masyarakat (M.K.M.), di Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia.
2. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan masukkan tim penelaah/tim penguji.
3. Dalam Tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Medan, Mei 2019

Yang membuat pernyataan



Kurnia Mahleni

1602011146

ABSTRACT

THE AFFECTING OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORKING ENVIRONMENT ON HEALTH WORKERS PERFORMANCE IN GAMBIR BARU HEALTH CENTRE ASAHAN DISTRICT 2018

KURNIA MAHLENI
1602011146

The health centre has a wide range of human resources that are customized by various types of services that must be given to the communities who need them. In order to increase the effectiveness of human resources that can be employed effectively and efficiently in carrying out their duties.

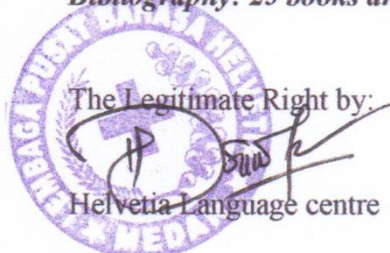
This the research used analytical research with cross-sectional approach. The population of this study amounted to 57 health workers in the GambirBaru Health Centre, the sample for this study was taken by using total sampling, which was 57 respondents. Data were obtained directly from respondents who filled out the questionnaire according to their opinions. The data were analyzed by conducting a univariate, bivariate and multivariate test with multiple registers logical tests at $\alpha = 0.05$.

The results of the study showed that the variable Organizational Culture (sig = 0.036) and Working Environment (sig = 0.018) had an effect on positivity on health workers in GambirBaru Health Centre in Asahan District of 2018. The most independent variables affecting the dependent variable were an organizational culture with value $\exp(B) = 12,677$. Partially both the organizational culture and work environment have a positive and significant effect on the performance of health workers in GambirBaru Health Centre, Asahan Regency.

It is recommended that the GambirBaru Community Health Centre of Asahan Regency pay attention to the application of organizational culture and the comfort issues of the work environment in the new Gambir Health Center, Asahan Regency. And it is hoped to the Head of GambirBaru Community Health Center, Asahan Regency, plans to develop and increase the capacity of health workers in the GambirBaru Health Centre, Asahan Regency.

Keywords: Performance, Organizational Culture, Working Environment

Bibliography: 25 books and 17 journals (1991 - 2018)



ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS GAMBIR BARU KABUPATEN ASAHAN TAHUN 2018

**KURNIA MAHLENI
1602011146**

Puskesmas memiliki berbagai jenis sumber daya manusia yang disesuaikan dengan berbagai jenis pelayanan yang harus diberikan kepada masyarakat yang membutuhkannya. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini berjumlah 57 orang tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru, sampel pada penelitian ini adalah *total sampling* yaitu 57 orang. Data diperoleh langsung dari responden yang mengisi kuesioner sesuai dengan pendapatnya masing-masing. Data dianalisis dengan melakukan uji univariat, bivariat dan multivariat dengan uji regresi logistik berganda pada $\alpha = 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi ($\text{sig}=0,036$) dan Lingkungan kerja ($\text{sig}=0,018$) berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018. Variabel bebas yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel terikat adalah budaya organisasi dengan nilai $\text{exp}(B) = 12,677$. Budaya organisasi maupun lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

Disarankan kepada pihak Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan agar memperhatikan penerapan budaya organisasi dan masalah kenyamanan lingkungan kerja di Puskesmas Gambir baru Kabupaten Asahan. Pimpinan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan agar merencanakan pengembangan dan peningkatan kapasitas para tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

Kata Kunci : Kinerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Daftar Pustaka: 25 buku dan 17 Internet (1991 - 2018)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT atas Rahmat dan HidayahNya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis inidengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018.**

Dalam penulisan Tesis ini, peneliti telah banyak mendapat bimbingan serta saran dari berbagai pihak. Atas bimbingan serta saran yang telah peneliti terima dalam menyelesaikan Tesis ini, maka dalam kesempatan ini tidak lupa peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu yang terhormat:

1. Dr. dr. Hj. Razia Begum Suroyo, M.Sc, M.Kes., selaku Pendiri Yayasan Helvetia Medan, yang telah memberikan fasilitas dan sarana dan prasarana dalam mendukung perkuliahan di Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat.
2. Iman Muhammad, S.E, S.Kom, M.M, M.Kes, selaku Ketua Yayasan Institut Kesehatan Helvetia Medan.
3. Dr. H. Ismail Efendy, M.Si, selaku Rektor Institut Kesehatan Helvetia Medan.
4. Dr. Asriwati, S.Kep., Ns., S.Pd., M.Kes., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan.
5. Anto, SKM, M.Kes, M.M,selaku Ketua Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan.
6. Namora Lumongga Lubis, M.Sc, Ph.D, selaku Dosen Pembimbing I yang memberikan masukan-masukan dalam penyusunan Tesis ini.

7. Tengku Moriza, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dalam penyusunan Tesis ini.
8. Dr. Ayi Darmana, M.Si., selaku Dosen Penguji Tesis ini.
9. Seluruh Dosen Program Studi S2 Ilmu Kesehatan masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan yang telah memberikan motivasi, mendidik, dan memberikan ilmunya kepada peneliti selama peneliti mengikuti proses belajar.
10. dr. Riana Minerva Sibarani selaku Kepala Puskesmas Gambir Baru Kota Kisaran Timur Kabupaten Asahan yang memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Puskesmas Gambir Baru.
11. Kedua orang tua, Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan doa restu dan semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan pendidikan.
12. Suami Tercinta, Ibnu Yazid Shabri, yang sangat setia dan membantu, mendukung dan pengertian yang diberikan selama mengikuti perkuliahan sampai peneliti menyelesaikan Tesis ini.

Peneliti menyadari, dalam penulisan Tesis ini masih jauh dari sempurna baik menyangkut isi, maupun penyajiannya, dengan kerendahan hati, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan Tesis ini. Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini dan semoga dapat bermanfaat bagi peneliti maupun bagi yang membacanya.

Medan, Mei 2019
Peneliti,

Kurnia Mahleni

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Kurnia Mahleni, dilahirkan di Aek Nagaga tanggal 14 Januari 1977, beragama Islam dan saat ini beralamat di Jalan Kamboja Komplek Green Modeiz Residence Blok C6 Kisaran, Kabupaten Asahan Sumatera Utara. Peneliti menikah dengan dr. Ibnu Yazid Shabri, SH dan dikaruniai anak 4 orang yang bernama Chie Kirana Syahirah Yazid, Keisha Amira Syakira Yazid, Kenzie Ahmad Al Farizi Yazid, Khaira Azzahra Nadhifa Yazid.

Peneliti memulai pendidikan di SDN 010136 Perk. Aek Nagaga, kemudian melanjutkan tingkat SLTP Negeri 1 Pulau Rakyat, selanjutnya SMU Negeri 2 Kisaran, Pendidikan Sarjana ditamatkan di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. Pada tahun 2016 peneliti melanjutkan pendidikan S2 Kesehatan Masyarakat di Institut Kesehatan Helvetia hingga sekarang.

Saat ini peneliti bekerja sebagai dokter di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu	11
2.2 Telaah Teori.....	15
2.2.1 Kinerja Pegawai/Tenaga Kesehatan.....	15
2.2.1.1. Pengertian Kinerja.....	15
2.2.1.2. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai	17
2.2.1.3. Penilaian Kinerja Pegawai	21
2.2.1.4. Indikator Kinerja	22
2.2.2 Budaya Organisasi	24
2.2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	24
2.2.2.2. Peran Budaya Organisasi.....	26
2.2.2.3. Indikator dan Dimensi Budaya Organisasi	29
2.2.3 Lingkungan Kerja	31
2.2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	31
2.2.3.2. Aspek Lingkungan Kerja	32
2.2.3.3. Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja...	34
2.2.3.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	35
2.3 Landasan Teori	39
2.4 Kerangka Konsep	40
2.5 Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Desain Penelitian	42
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	42
3.2.1 Lokasi Penelitian	42
3.2.2 Waktu Penelitian	42

3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	42
3.3.1	Populasi	42
3.3.2	Sampel	42
3.4	Metode Pengumpulan Data	43
3.4.1	Jenis Data	43
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.4.3	Uji Validitas dan Reliabilitas	44
3.5	Variabel dan Defenisi Variabel	47
3.5.1	Variabel penelitian.....	47
3.5.2	Defenisi Operasional	48
3.6	Metode Pengukuran	49
3.7	Metode Pengolahan Data.....	49
3.8	Analisis Data.....	50
3.8.1	Analisis Univariat	50
3.8.2	Analisis Bivariat	51
3.8.3	Analisi Multivariat	51
BAB IV	HASIL PENELITIAN.....	53
4.1	Gambaran Umum Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan	56
4.1.1	Visi dan Misi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan	56
4.1.2	Susunan Organisasi.....	57
4.2	Karakteristik Responden	57
4.3	Analisa Data Univariat	59
4.3.1	Budaya Organisasi.....	59
4.3.2	Lingkungan Kerja.....	62
4.3.3	Kinerja Pegawai.....	63
4.4	Analisis Data Bivariat.....	65
4.4.1	Analisis Tabulasi Silang Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan.....	65
4.4.2	Analisis Tabulasi Silang Lingkungan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan.....	67
4.5	Analisis Data Multivariat.....	68
BAB V	PEMBAHASAN	72
5.1	Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.....	72
5.2	Analisis Budaya Organisasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan	73
5.3	Analisis Lingkungan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan	74
5.4	Analisis Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan.....	76
5.5	Implikasi Penelitian	77

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
6.1 Kesimpulan	79
6.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
3.1	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Budaya Organisasi	45
3.2	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	46
3.3	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja.....	47
3.4	Aspek Pengukuran Variabel	49
4.1	Distibusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.2	Distibusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	58
4.3	Distibusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden	58
4.4	Distibusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	59
4.5	Distibusi Kategori Jawaban responden pada pernyataan Budaya Organisasi	60
4.6	Distibusi Variabel Budaya Organisasi	61
4.7	Kategori Jawaban responden pada pernyataan Lingkungan Kerja.....	62
4.8	Distibusi Variabel Lingkungan Kerja	63
4.9	Distibusi Kategori Jawaban responden pada pernyataan Kinerja	64
4.10	Distibusi Variabel Kinerja Tenaga Kesehatan	65
4.11	Tabulasi Silang Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja	66
4.12	Tabulasi Silang Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja	67

4.13	Hasil Uji Bivariat	68
4.14	Tabel R Square.....	68
4.15	Tabel Uji Pembentukan Model	69
4.16	Tabel Uji Multivariat	69
4.17	Hasil Uji Interaksi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Landasan Teori Penelitian	40
2.2	Kerangka Konsep Penelitian	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	83
2	Data uji validitas dan reabilitas	87
3	Data Tabulasi Jawaban Responden	88
4	Hasil Uji Validitas Reabilitas.....	90
5	Karakteristik Responden	99
6	Jawaban Responden Per Variabel	101
7	Uji Bivariat	105
8	Uji Multivariat	107
9	Dokumentasi	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas merupakan salah satu jenis fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peranan penting dalam sistem kesehatan nasional, khususnya subsistem upaya kesehatan. Puskesmas sebagai pusat pelayanan kesehatan menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (1).

Puskesmas memiliki berbagai jenis sumber daya manusia disesuaikan dengan berbagai jenis pelayanan yang harus diberikan kepada masyarakat yang membutuhkannya. Dengan semakin meningkatnya kesadaran masyarakat maka tuntutan pelayanan kesehatan yang bermutu juga semakin meningkat dan ini berarti tenaga kesehatan puskesmas juga dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dan sikap kerjanya agar dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat atau dengan perkataan lain segenap pegawai Puskesmas dituntut agar selalu meningkatkan kinerjanya (2).

Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sumber

daya manusia memegang peranan penting yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapatkan perhatian (3).

Kinerja diistilahkan sebagai prestasi kerja (*job performance*), dalam arti yang lebih luas yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hampir semua pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam bekerja.

Kinerja tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada di lingkungan puskesmas sangat penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat serta tim kerja yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat bekerja secara efisien melaksanakan tugasnya. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin kerja bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, diperlukan pegawai yang disiplin, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem

formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi. Organisasi dengan budaya yang kuat membuat individu memiliki kecenderungan untuk mengikuti arah dan target tertentu. Oleh karena itu budaya diharapkan memberikan kontribusi untuk mengoptimalkan kinerja pegawai.

Budaya organisasi menjadi efektif bila mampu mendukung misi, tujuan dan strategi organisasi. Budaya yang konsisten dengan strategi dapat meningkatkan komitmen pegawai dalam organisasi. Budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal maka budaya organisasi yang kuat harus diciptakan, dipelihara, dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen. Pembinaan kinerja pegawai negeri haruslah berorientasi terhadap Pembinaan budaya kerja, sehingga akan tercipta aparatur pemerintah yang profesional dan produktif. Agar berfungsi secara optimal budaya organisasi harus diciptakan, dipelihara, dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak langsung tiap-tiap orang di dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasinya. Apalagi sebagai orang baru supaya dapat diterima di lingkungan tempat kerja haruslah berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah; dan apa yang dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu (4).

Dalam suatu organisasi, sukses berbasis perubahan tidak mudah terjadi kecuali tersedia budaya organisasi sebagai penggerak dan pengendali perubahan.

Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pemuat maksa dan kendala yang memandu sikap dan perilaku anggotanya, serta aturan set permainan. Agar berfungsi secara optimal budaya organisasi harus diciptakan, dipelihara, dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.

Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Budaya organisasi menurut pandangan ini memberikan desain konseptual yang berisi standar untuk mengambil suatu keputusan mengenai apa yang harus dilakukan dan bagaimana melaksanakannya. Jadi budaya organisasi benar-benar dikelola sebagai alat manajemen yang akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif (5).

Nilai-nilai budaya itu sebenarnya tidak tampak, tetapi kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja karyawannya. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi. Berubahnya perilaku individu secara luas berdasarkan Budaya Organisasi dan tata nilai yang dianut, akan menyatukan bagi pandangan para anggotanya dan mengakibatkan terjadinya implementasi perubahan budaya. Dalam prakteknya, seringkali dilupakan fungsi dan peran tata nilai (*values*) para individu dan keyakinan (*beliefs*) sebagai dimensi atau faktor yang mendasari. Organisasi dengan budaya yang kuat membuat individu memiliki kecenderungan untuk mengikuti arah dan target tertentu.

Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan harus juga didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja sendiri itu adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemennya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melakukan proses produksi tersebut (6).

Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya dan menggunakan waktu kerja secara efektif namun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai / tenaga kesehatan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai/tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai/tenaga kesehatan sesuai dengan peran dan tugas yang diembannnya dalam instansi. Lebih lanjut, kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran kinerja secara umum, diantaranya meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja (7).

Pemerintah telah banyak melakukan kegiatan seperti mengadakan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai negeri khususnya pegawai Puskesmas, menaikkan gaji dan tunjangan, memberikan penghargaan, hukuman dan lain sebagainya dengan harapan peningkatan kinerja pegawai negeri. Namun peningkatan kinerja para pegawai / tenaga kesehatan belum juga menampilkan hasil yang memuaskan. Meskipun di beberapa daerah kinerja pegawai telah dilakukan dengan baik, tetapi masih banyak juga daerah yang pegawai belum mampu bekerja secara profesional. Hal ini dapat dilihat masih banyak pegawai yang melanggar peraturan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat (3).

Begitu juga dengan yang terjadi di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan, Survei awal yang peneliti lakukan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan ditemukan bukti yang terlihat di lapangan seperti pada hari biasa hanya beberapa pegawai / tenaga kesehatan yang datang tidak tepat waktu, saat jam kerja sering pegawai tidak ditemukan di tempat kerja. Dari data kehadiran pegawai ditemukan masih banyak yang persentase tingkat kehadirannya masih dibawah 75%, padahal sama-sama kita ketahui bahwa kehadiran berindikasi dan sangat mempengaruhi terhadap kinerja dari pegawai.

Kemudian banyak masyarakat yang mengeluhkan sulitnya memperoleh pelayanan yang optimal dari pegawai / tenaga kesehatan. Pasien banyak mengeluhkan mengenai pemberian pelayanan yang masih kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh pasien. Seperti keramahan petugas pelayanan terhadap

pasien, pasien berharap agar petugas pelayanan dapat lebih ramah lagi agar pasien merasa lebih nyaman saat dilayani.

Selain itu, jika dilihat dari data statistik pasien yang dilayani di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dari tahun 2015 sampai 2017 terus mengalami penurunan. Pada tahun 2015 jumlah pasien yang ditangani / memanfaatkan fasilitas kesehatan berjumlah 40.887 orang, di tahun 2016 jumlah pasien yang ditangani / memanfaatkan fasilitas kesehatan berjumlah 35.456 .orang, dan pada tahun 2017 jumlah pasien yang ditangani / memanfaatkan fasilitas kesehatan berjumlah 30.771 orang. Dari data jumlah pasien yang dilayani dari tahun 2015 sampai 2017 yang terus menurun dapat kita lihat juga bahwa ada terjadinya masalah kinerja pegawai di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahreza dan kawan-kawan yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh, yang menggunakan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial dan simultan (8).

Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Deni dan kawan kawan yang berjudul Pengaruh budaya organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai juga menyatakan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (9).

Sementara dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto dengan judul penelitian Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar (10).

Sedangkan menurut penelitian Vita yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (11).

Dari beberapa hasil penelitian diatas dapat kita lihat bahwa ada hasil yang tidak konsisten terhadap variabel yang diteliti. Sebagai contoh pada penelitian Fahreza dan kawan-kawan yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (8). Sementara penelitian Arianto menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja (10). Dan pada penelitian Vita bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (11).

Hal ini lah yang melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel bebas budaya organisasi dan lingkungan kerja. Bertitik tolak dari latar belakang yang ada peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018** “.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, perumusan masalah penelitian ini adalah : Apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.
3. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan yang mempengaruhi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian ini sebagai berikut :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yang menjadi objek penelitian, sebagai informasi yang dapat dijadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.
2. Bagi Peneliti, menambah pengalaman, pemahaman dan kemampuan intelektual dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam

mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

3. Memberikan kontribusi kepada pengembangan ilmu kesehatan masyarakat dengan menambah referensi bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Fahreza dan kawan-kawan dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai alat ukur ini dilakukan di Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Penelitian yang menggunakan variabel Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi dalam penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh (8).

Selanjutnya penelitian Vita yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta. Penelitian yang dilakukan di Yayasan Tri Asih Jakarta ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukurnya. Dari hasil penelitiannya Vita menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja. Sedangkan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja (11).

Penelitian Kurniati dan Iswara berjudul Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen. Penelitian ini dilakukan di kota Batam dan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja (12).

Penelitian Deni dan kawan-kawan berjudul Pengaruh budaya organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan dilakukan di Puskesmas Sebulu II. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (9).

Penelitian Djuremi dan kawan-kawan dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. Penelitian yang dilakukan di Dinas Pasar Kota Semarang ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap

kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (13).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Saleha dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Penelitian yang dilakukan di Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah merupakan penelitian kuantitatif dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian yang dilakukan Saleha yaitu Lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah (7).

Penelitian Pratiwi berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner ini dilakukan di PT. Bank Riau Kepri Cabang Pembantu Duri. Hasil dalam penelitian ini Pratiwi menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Pembantu Duri, variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi, secara

bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Pembantu Duri (14).

Selanjutnya penelitian Susetyo dan kawan-kawan yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Surabaya merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan kepuasan kerja yang juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya (15).

Sementara Arianto melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur dan dilakukan di Yaspenlub Demak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar (10).

Penelitian Harlina berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STAIN Kerinci Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian Kuantitatif ini dilakukan di STAIN Kerinci dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tidak terdapat perbedaan kinerja dosen dengan kinerja pegawai STAIN Kerinci secara berarti (16).

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas pada umumnya variabel bebas yang dalam hal ini adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan referensi penelitian terdahulu diatas, pada penelitian ini peneliti juga menetapkan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas.

2.2. Telaah Teori

2.2.1. Kinerja Pegawai/Tenaga Kesehatan

2.2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh pegawai. Pengertian kinerja dijelaskan Tika dalam bukunya yang

berjudul Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja, yaitu: Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (17).

Sementara Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (18).

Kinerja sangat erat kaitannya dengan hasil dari seorang pegawai. Pengertian pegawai menurut Musanef dalam bukunya yang berjudul Manajemen Kepegawaian di Indonesia yaitu pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, pada instansi pemerintahan maupun pada organisasi ataupun pada usaha-usaha sosial dengan memperoleh suatu balasan jasa tertentu (19).

Berdasarkan definisi tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai yaitu hasil dari seseorang atau kelompok berdasarkan tugas dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Fungsi pekerjaan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi hasil pekerjaan atau prestasi kerja seseorang terdiri dari faktor intern dan ekstern (19).

Pegawai dalam sebuah lembaga perlu untuk dievaluasi seperti yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel yang dikutip Tika dalam bukunya yang berjudul Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja, yaitu: kinerja adalah

sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (17).

Dari definisi kinerja di atas, dapat diketahui bahwa pegawai melakukan pekerjaan dan menghasilkan sesuatu. Unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai seperti : motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
- 3) Pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Periode waktu tertentu (19).

2.2.1.2. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Setiap pegawai memiliki kinerja yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor intern : terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja.
- 2) Faktor ekstern : terdiri dari peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar (1).

Berdasarkan yang dikemukakan Tika, faktor intern lebih cenderung pada setiap individu pegawai. Faktor intern yang ada di setiap pegawai dapat dimulai dari diri masing-masing pegawai dan dibarengi dengan dukungan dari lembaga tempat bekerja. Sedangkan faktor ekstern merupakan dari faktor pendukung

pegawai dalam bekerja. Pegawai dapat memiliki kinerja yang baik apabila faktor intern dan ekstern dapat sejalan dengan baik (17).

Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip Mangkunegara dalam bukunya Evaluasi Kinerja SDM, merumuskan bahwa:

- 1) *Human performance = ability + motivation*
- 2) *Motivation = attitude + situation*
- 3) *Ability = knowledge + skill.*(4)

Berdasarkan uraian definisi di atas dapat dijelaskan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi pegawai. Sedangkan motivasi pegawai dipengaruhi oleh sikap pimpinan dan kondisi tempat kerja pegawai. Kemudian bahwa kemampuan pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam bekerja.

Faktor pengaruh kinerja tenaga kesehatan yaitu :

1. Faktor individual :
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis :
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*
 - c. *Personality*
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi

3. Faktor organisasi :

- a. Sumber daya
- b. Kepemimpinan
- c. Penghargaan
- d. Struktur
- e. *Job Design* .

Berdasarkan tiga faktor di atas memang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena apabila salah satu faktor tidak sejalan maka faktor yang lain pun bisa terpengaruh tidak baik. Kinerja individu merupakan hasil kerja dari pegawai dari segi kualitas maupun kuantitas yang berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi dan upaya kerja.

Berdasarkan defenisi di atas, bahwa terdapat 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja, sependapat dengan pandangan teori konvergensi dari William Stern yang dikutip Mangkunegara dalam bukunya dengan judul Evaluasi Kinerja SDM. Bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya, yaitu :

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antar fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan

mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai (4).

Berdasarkan definisi di atas, bahwa tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan pegawai dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran atau *Inteligensi Quetiont (IQ)* dan kecerdasan emosi atau *Emotional Quetiont (EQ)*. Pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi, apabila ia memiliki tingkat inteligensi minimal normal (*Average, Superior, Very Superior, dan Gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik (tidak merasa bersalah yang berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri hati, tidak dendam, tidak sombong, tidak minder, tidak cemas, memiliki pandangan dan pedoman hidup yang jelas).

Berkaitan dengan faktor lingkungan, jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu

dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (motivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya (4).

2.2.1.3. Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai baik di organisasi maupun di pemerintahan memerlukan adanya suatu pengawasan. Pengawasan dengan kata lain merupakan suatu penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi organisasi dan untuk kemajuan pegawai itu sendiri. Pengertian penilaian kinerja pegawai dikemukakan Mangkunegara dalam bukunya dengan judul Evaluasi Kinerja SDM, yaitu: “Penilaian prestasi kerja (*Performance appraisals*) adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya” (4).

Berdasarkan definisi di atas, penilaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara merupakan hal yang dilakukan pimpinan untuk menerapkan disiplin kepada pegawai. Penerapan disiplin dimaksudkan supaya pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan. Kegunaan penilaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara, yaitu :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam organisasi.

- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai *performance* yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (4).

Berdasarkan uraian definisi di atas, peneliti menilai bahwa kegunaan penilaian kinerja bisa menjadi suatu acuan atau patokan dalam mengembangkan kinerja pegawai untuk waktu yang akan datang.

2.2.1.4. Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, banyak teori yang telah dikemukakan para ahli, diantaranya adalah Robbins dan T.R. Mitchell.

2.2.1.4.1. Indikator Kinerja Robbins.

Menurut Robbins ada enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individual, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seseorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6. Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor (18).

2.2.1.4.2. Indikator Kinerja T.R. Mitchell

Sedangkan menurut T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti, menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

1. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*),
yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
2. Komunikasi (*Communication*),
Yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik.
3. Kecepatan (*Promptness*),
Yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
4. Kemampuan (*Capability*),
Yaitu kemampuan dalam bekerja semaksimal mungkin.
5. Inisiatif (*Intiative*),
Yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan (20).

2.2.2. Budaya Organisasi

2.2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya (*culture*) adalah seluruh total pikiran, karya dan hasil karya manusia, yang tidak berakar pada nalurinya, dan karena itu hanya bisa dicetuskan manusia sesudah melalui suatu proses belajar. Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi, seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang

mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi (21).

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (22).

Selanjutnya, ada begitu banyak definisi mengenai budaya yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli lainnya. Budaya organisasi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas dan proses (menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem / pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas / aktivitas, yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama (23).

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang telah ditemukan suatu kelompok, ditentukan, dan dikembangkan melalui proses belajar untuk menghadapi persoalan penyesuaian (adaptasi) kelompok eksternal dan integrasi kelompok internal (24).

Sedarmayanti mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini (25).

Berdasarkan teori para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kesepakatan bersama seluruh anggota organisasi yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi dan cara berpikir unik yang dianutnya dan tampak

dalam perilaku mereka, dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.2.2.2. Peran Budaya Organisasi

Budaya mempunyai kaitan dan peran terhadap berbagai aspek kehidupan organisasi secara menyeluruh. Di bawah ini dikemukakan peran budaya organisasi terhadap organisasi, anggota organisasi, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi yang dijelaskan oleh Wirawan, bahwa peran budaya organisasi tersebut diantaranya :

1. **Identitas Organisasi.** Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi.
2. **Menyatukan Organisasi.** Budaya organisasi merupakan lem normatif yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu. Norma, nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengkoordinasi anggota organisasi. Budaya organisasi menyediakan alat kontrol bagi aktivitas organisasi dan perilaku anggota organisasi. Norma, nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Isi budaya organisasi mengontrol apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh anggota organisasi.
3. **Reduksi Konflik.** Budaya organisasi sering dilukiskan sebagai semen atau lem yang menyatukan organisasi. Isi budaya mengembangkan kohesi sosial anggota organisasi yang mempunyai latar belakang berbeda. Pola pikir,

asumsi, dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik diantara anggota organisasi. Jika terjadi perbedaan atau konflik, budaya organisasi mempunyai cara untuk menyelesaikannya.

4. Komitmen kepada organisasi dan kelompok. Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.
5. Reduksi ketidakpastian. Budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian. Dalam mencapai tujuannya, organisasi menghadapi dan kompleksitas lingkungan, demikian juga aktivitas anggota organisasi dalam mencapai tujuan tersebut. Budaya organisasi menentukan kemana arah, apa yang akan dicapai, dan bagaimana mencapainya. Budaya organisasi juga mengembangkan pembelajaran bagi anggota baru. Mereka mempelajari apa yang penting dan tidak penting, apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Mereka mempunyai pedoman yang memberikan kepastian dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
6. Menciptakan konsistensi. Budaya organisasi menciptakan konsistensi berpikir, berperilaku, dan merespons lingkungan organisasi. Budaya organisasi memberikan peraturan, panduan, prosedur serta pola memproduksi dan melayani konsumen, pelanggan, nasabah, atau klien organisasi. Semua hal tersebut menimbulkan konsistensi pola pikir, cara bertindak, dan berperilaku anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan perannya. Dengan kata

lain, anggota organisasi melaksanakan tugasnya *by book*, tidak menyimpang dari panduan yang ada di buku budaya organisasi.

7. Motivasi. Budaya organisasi merupakan kekuatan yang tidak terlihat atau *inficible force* dibelakang faktor-faktor organisasi yang kelihatan dan dapat diobservasi. Budaya merupakan energi sosial yang membuat anggota organisasi untuk bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka merasa berkewajiban dan bertanggung jawab untuk merealisasi tujuan organisasi.
8. Kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja pegawai. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari pegawai yang akan menghasilkan kinerja organisasi yang juga tinggi.
9. Keselamatan kerja. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja. Faktor-faktor penyebab kecelakaan industri adalah budaya organisasi. Ada hubungan kausal positif antara budaya organisasi dan kecelakaan industri. Untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja, perlu dikembangkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja.
10. Sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas, dan efisiensi serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan (24).

2.2.2.3. Indikator dan Dimensi Budaya Organisasi

Dalam menentukan indikator ada beberapa pendapat para ahli, diantaranya adalah wirawan dan Robbins dan Judge.

2.2.2.3.1. Indikator Budaya Organisasi Menurut Wirawan

Wirawan mengemukakan Indikator dari budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon pegawai yang dianggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan oleh waktu yang lama oleh pendiri dan anggota norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, normalah yang mengikat kehidupan anggota organisasi sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan Nilai-Nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman dan kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersiap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan. Nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, Integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3. Kepercayaan dan Filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral

organisasi atau kode etik organisasi, misal kepercayaan bahwa pemberian upah minimum sesuai dengan kebutuhan hidup layak akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu, misalnya organisasi mempunyai pendapat berbeda mengenai esensi Sumber Daya Manusia, sejumlah organisasi menganggap SDM merupakan bagian dari alat produksi oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

4. Pelaksanaan Kode Etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi. Perilaku setiap anggota organisasi harus etis, yaitu perilaku yang dianggap baik dan benar dalam kaitan kode etik organisasi, sedangkan perilaku yang tidak etis adalah perilaku yang salah dan buruk dalam kaitan kode etik organisasi.

5. Pelaksanaan Seremoni

Seremoni merupakan perayaan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemuja budaya yang meningkatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

6. Sejarah Organisasi

Budaya Organisasi dikembangkan pada waktu yang lama, yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi, budaya organisasi lahir, berkembang dan berubah sepanjang sejarah organisasi. Pada organisasi yang sudah mapan, perkembangan organisasi di formasikan dalam

bentuk sejarah organisasi yang diingat dan di informasikan kepada seluruh anggota organisasi dalam bentuk sejarah organisasi (24).

2.2.2.3.2. Indikator Budaya Organisasi Menurut Robbins dan Judge

Indikator Budaya Organisasi Menurut Robbins dan Judge yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para pegawai didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para pegawai diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
- 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu.
- 6) Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
- 7) Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi (26).

2.2.3. Lingkungan Kerja

2.2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang

bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (27).

Sedangkan menurut Mardiana lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (28).

Selanjutnya lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (29).

Sedangkan Nawawi dan Martini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan insentif material dan non material (psikis). Untuk itu perlu dilakukan usaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersifat material dan non material (30).

Berdasarkan beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja / pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

2.2.3.2. Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, yaitu :

1. Pelayanan kerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal, yakni :

1. Pelayanan makan dan minum.
2. Pelayanan kesehatan.
3. Pelayanan kamar kecil / kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

3. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja (27).

2.2.3.3. Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat bermacam-macam faktor yang memengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan, yaitu :

1. Perlengkapan dan fasilitas
2. Suasana kerja (*non physical working environment*)
3. Lingkungan tempat kerja (30).

Dalam bukunya Anoraga, dikemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut: musik, pertukaran udara, penerangan yang cukup, kebisingan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik (31).

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi (20).

Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998, Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang

merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok (32).

2.2.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Banyak ahli yang mengemukakan indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah Mangkunegara dan Sedarmayanti.

2.2.3.4.1. Indikator Lingkungan Kerja menurut Mangkunegara

Menurut Mangkunegara kondisi fisik kerja mencakup penerangan (cahaya), suara, warna, musik, temperatur dan kelembapan, sebagai berikut (33):

1. Penerangan (cahaya)

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan pegawai yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Kondisi Suara

Kondisi suara ini adakah suara di dalam kantor maupun di luar kantor, suara yang dirasakan gaduh oleh pegawai akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja. Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan

dalam berkomunikasi. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien

3. Penggunaan Warna

Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja. Hal ini didasarkan atas pendapat Duane dan Sydney Schultz mengemukakan: *“Color, it has been alleged, can increase production, lower accidents and error, and raise morale”* (warna dapat menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan dan menunjang kesehatan kerja (34).

4. Musik

Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi. Bahkan penggunaan musik pun dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Duane dan Sydney *“As with color, extravagant claims have been made about the effects of music on production and morale. Employees are allegedly happier, work harder, have fewer absences, and are less tired at the end of the workday as a result of listening to music while they work”*. Efektif tidaknya musik digunakan dalam jam kerja, bergantung pada jenis musik yang dimainkan. Oleh karena itu, penggunaan musik kerja perlu disesuaikan dengan kesukaan pegawai dan kondisi ruang kerja (34).

5. Temperatur dan Kelembapan

Temperatur dan kelembapan dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik, dan emosi. Temperatur antara 73 F sampai 77 F cocok untuk ruang kerja dengan kelembapan antara 25% hingga 50%. Temperatur yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosi pegawai.

6. Hubungan Pegawai

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan adanya hubungan antar pegawai yang saling dapat bekerja sama satu sama lain dengan harmonis. Hubungan pegawai yang harmonis ini akan saling membantu para pegawai dalam mengerjakan suatu aktivitas pekerjaan dan akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

2.2.3.4.2. Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti

Sedangkan menurut Sedarmayanti indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja.

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM) (25).

2.3. Landasan Teori

Berdasarkan pemaparan dari beberapa teori-teori diatas untuk masing-masing variabel dengan membandingkan kondisi lapangan maka penelitian ini akan menggunakan teori dari Robbins untuk mengukur kinerja pegawai, sedangkan untuk variabel budaya organisasi akan menggunakan teori Robbins dan Judge dan untuk mengukur variabel lingkungan kerja menggunakan teori dari Sedarmayanti. Hal ini dikarenakan unsur-unsur yang terkandung dalam setiap indikator ini dianggap mampu menggambarkan kinerja pegawai serta kondisi budaya organisasi dan lingkungan kerja yang ada di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan secara maksimal.

Adapun landasan teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Konsep Budaya Organisasi menurut Robbins dan Judge (26) :

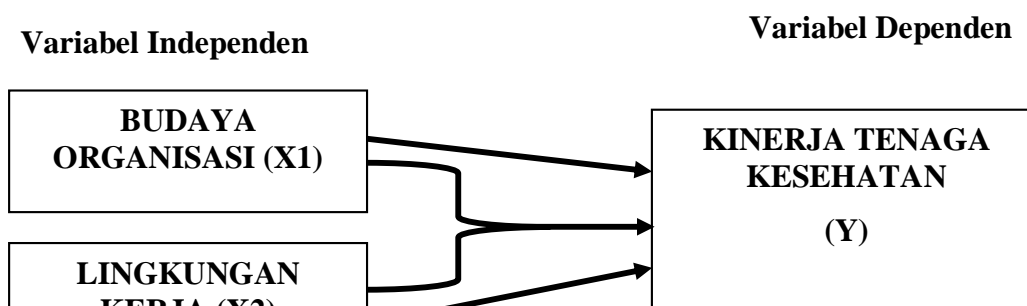
1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian ke hal yang rinci
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim
6. Keagresifan

Konsep Kinerja menurut Robbins (18):

Gambar 2.1 Landasan Teori Penelitian

2.4. Kerangka Konsep

Kerangka konseptual adalah abstraksi dari suatu realita agar dapat merekomendasikan dan membentuk suatu teori yang menjelaskan keterkaitan antar variabel (baik variabel yang diteliti maupun variabel yang tidak diteliti). Kerangka konsep dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Tahun 2018. Kerangka konsep dimaksud dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

2.5. Hipotesis

1. Ada pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.
3. Ada faktor yang paling dominan yang mempengaruhi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat analitik dengan pendekatan *cross sectional* . Dimana penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Agustus sampai bulan Desember 2018.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang berada di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yang berjumlah 57 orang, sehingga besarnya populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 orang.

3.3.2 Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan tehnik Total Sampling, dimana jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya (35).

Sampel dalam penelitian ini adalah semua tenaga kesehatan yang berada di lingkungan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yang berjumlah 57 orang. Dengan demikian besarnya sampel penelitian adalah 57 orang.

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data yaitu data primer dan data sekunder;

a. Data primer.

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan alat pengukuran yang telah dipersiapkan. Alat pengukuran pada penelitian ini adalah kuesioner dan diserahkan langsung kepada responden untuk diisi sesuai dengan pendapatnya masing-masing.

b. Data sekunder.

Data sekunder data yang diperoleh lewat pihak lain. Pada penelitian kali ini data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumentasi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan, yang berhubungan dengan objek penelitian, seperti data kehadiran dan kunjungan pasien dan profil Puskesmas.

c. Data Tertier.

Data tertier merupakan data atau bahan bacaan lainnya yang dapat memberi penjelasan terhadap data primer dan sekunder yang diperoleh dari berbagai referensi yang sangat valid. Contohnya Jurnal, *text book* dan lain lain.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Metode dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

- a. Data Primer dikumpulkan melalui pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden, yakni tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang hal-hal yang responden ketahui.
- b. Data Sekunder dilakukan dengan studi dokumentasi berupa data deskriptif. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumentasi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan, yang berhubungan dengan objek penelitian.
- c. Data Tertier diperoleh melalui studi kepustakaan dan internet seperti jurnal dan *text book*.

3.4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu alat ukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu.

Uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu dilakukan sebelum pengumpulan data primer dengan tujuan kuesioner yang dipersiapkan layak digunakan dalam penelitian untuk mengetahui atau mengukur sejauh mana kuesioner dapat dijadikan sebagai alat ukur yang mewakili variabel terikat dan variabel bebas dalam suatu penelitian. Uji coba kuesioner akan dilakukan kepada

30 orang tenaga kesehatan di Puskesmas Mutiara Kisaran Timur dengan alasan memiliki demografi yang sama dan jaraknya relatif dekat.

Kelayakan menggunakan instrumen yang akan dipakai untuk penelitian diperlukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dengan mengukur korelasi antar *item* variabel menggunakan rumus teknik korelasi *Pearson Product Moment Correlation Coeficient (r)*, dengan ketentuan nilai koefisien korelasi $> 0,361$ (valid) (36).

2. Uji Reliabilitas

Setelah semua pernyataan sudah valid, analisis dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas instrumen dengan melihat *cronchbach's alpha* dengan bantuan komputer melalui *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Instrumen / konstruk dikatakan handal apabila memiliki *cronchbach's alpha* > 0.7 (36).

Tabel. 3.1 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Nilai Corrected Item-Total	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi 1	0,548		Valid
Budaya Organisasi 2	0,678		Valid
Budaya Organisasi 3	0,643		Valid
Budaya Organisasi 4	0,752		Valid
Budaya Organisasi 5	0,674		Valid
Budaya Organisasi 6	0,706		Valid
Budaya Organisasi 7	0,609		Valid
Budaya Organisasi 8	0,716		Valid

Budaya Organisasi 9	0,681	Valid
Budaya Organisasi 10	0,788	Valid
Budaya Organisasi 11	0,738	Valid
Budaya Organisasi 12	0,643	Valid
Budaya Organisasi 13	0,769	Valid
Budaya Organisasi 14	0,718	Valid
Reliabilitas	0,914	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, variabel budaya organisasi yang terdiri dari 14 pertanyaan mempunyai r-hitung > 0.361 (r-tabel), dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,914 > 0,70$ (36). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi valid dan reliabel.

Tabel. 3.2 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	0,385	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja 1	0,791		Valid
Lingkungan Kerja 2	0,553		Valid
Lingkungan Kerja 3	0,571		Valid
Lingkungan Kerja 4	0,739		Valid
Lingkungan Kerja 5	0,385		Valid
Lingkungan Kerja 6	0,410		Valid
Lingkungan Kerja 7	0,805		Valid
Lingkungan Kerja 8	0,533		Valid
Lingkungan Kerja 9	0,791		Valid
Lingkungan Kerja 10	0,828		Valid
Reliabilitas		0,826	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 10 pertanyaan mempunyai r-hitung > 0.361 (r-tabel), dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,826 > 0,70$ (36).

Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja valid dan reliabel.

Tabel. 3.3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja

Variabel	Nilai Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja 1	0,683		Valid
Kinerja 2	0,719		Valid
Kinerja 3	0,650		Valid
Kinerja 4	0,669		Valid
Kinerja 5	0,673		Valid
Kinerja 6	0,625		Valid
Kinerja 7	0,683		Valid
Kinerja 8	0,696		Valid
Kinerja 9	0,559		Valid
Kinerja 10	0,719		Valid
Kinerja 11	0,742		Valid
Kinerja 12	0,650		Valid
Reliabilitas		0,889	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, variabel kinerja yang terdiri dari 12 pertanyaan mempunyai r -hitung > 0.361 (r -tabel), dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,889 > 0,70$ (36).

Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pertanyaan valid dan reliabel.

3.5. Variabel dan Defenisi Variabel

3.5.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri atas variabel bebas (*independet variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi, dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel yang dipengaruhi.

Dan pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Sementara yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Tenaga Kesehatan.

3.5.2. Defenisi Operasional

1. Variabel Bebas :

1. Budaya Organisasi, yaitu : karakteristik / ciri yang ada pada Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi dan cara berpikir unik yang terlihat dari perilaku tenaga kesehatan, guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Adapun yang menjadi penilaian adalah bagaimana pandangan tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan terhadap peranan pimpinan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan, sikap tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas, cara berfikir tenaga kesehatan dalam bekerja dan pengembangan kapasitas dirinya dalam upaya peningkatan kinerja.
2. Lingkungan Kerja, yaitu semua yang ada disekitar para tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja para tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal. Adapun penilaian meliputi persepsi tenaga kesehatan terhadap pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, kebersihan serta keamanan di tempat kerja.

2. Variabel Terikat

Kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yaitu hasil dari seorang tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan atau kelompok berdasarkan tugas dan fungsinya

yang meliputi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas, serta komitmen dalam bekerja.

3.6. Metode Pengukuran

Tabel 3.4 Aspek Pengukuran Variabel

No	Variabel	Jlh Pertanyaan	Cara dan Alat Ukur	Skala Pengukuran	Value	Skala ukur
I Variabel Bebas						
	Budaya Organisasi	14 Ya = 2 Tidak = 1	Kuesioner	Skor 15- 28 Skor 1- 14	Kuat (2) Lemah (1)	Ordinal
	Lingkungan Kerja	10 Ya = 2 Tidak = 1	Kuesioner	Skor 11- 20 Skor 1- 10	Baik (2) Buruk (1)	Ordinal
II Variabel Dependen						
	Kinerja Tenaga Kesehatan	12 Ya = 2 Tidak = 1	Kuesioner	Skor 13- 24 Skor 1- 12	Baik (2) Buruk (1)	Ordinal

3.7. Metode Pengolahan Data

Adapun Tahapan yang dilakukan dalam pengolahan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Collecting*

Mengumpulkan data yang berasal dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden.

2. *Checking*

Dilakukan dengan memeriksa kelengkapan jawaban kuesioner dengan tujuan agar data diolah secara benar sehingga pengolahan data memberikan hasil yang valid dan reliabel dan terhindar dari bias.

4. *Coding*

Pada langkah ini peneliti melakukan pemberian kode pada variable-variabel yang diteliti, misalnya nama responden dirubah menjadi nomor 1, sampai nomor 57.

4. *Entering*

Data entry, yakni jawaban-jawaban dari masing-masing responden yang masih dalam bentuk “kode” (angka atau huruf) dimasukkan ke dalam program komputer yang digunakan peneliti yaitu SPSS.

5. *Data Processing*

Semua data yang telah di input ke dalam aplikasi komputer akan diolah sesuai dengan kebutuhan dari penelitian.

3.8. Analisis Data

Data yang dikumpulkan, diolah dengan komputer. Analisis data yang dilakukan adalah analisis univariat, bivariat dan multivariat. Setelah dikumpulkan, data akan dianalisis dengan mengumpulkan teknik analisa sebagai berikut:

3.8.1 Analisis Univariat

Penelitian analisis *univariate* adalah analisa yang dilakukan menganalisis tiap variabel dari hasil penelitian. Menggambarkan distribusi frekwensi dari masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. Sehingga didapat gambaran variabel penelitian. sehingga kumpulan data tersebut berubah menjadi informasi yang berguna. peringkasan tersebut dapat berupa ukuran statistik, tabel, grafik (36).

3.8.2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat adalah analisis untuk melihat hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, dengan menggunakan uji *chi-square* pada tingkat derajat kepercayaan 95% yaitu $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan bila nilai $p \leq 0,05$ maka ada hubungan yang bermakna antara kedua variabel tersebut (37).

- a. Apabila $p \leq 0,05 = H_0$ ditolak, berarti Ada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018.
- b. Apabila $p \geq 0,05 = H_0$ diterima atau gagal menolak H_a , berarti tidak ada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018.

3.8.3. Analisa Multivariat

Analisis Multivariat bertujuan untuk melihat kemaknaan hubungan antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) di lokasi penelitian secara simultan sekaligus menentukan faktor–faktor yang lebih dominan berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Pada analisis data ini menggunakan menggunakan uji *regresi logistic berganda*.

Adapun tahapan analisis *regresi logistic berganda* untuk uji parsial yaitu :

- a) Melakukan seleksi variabel yang layak dilakukan dalam model multivariat dengan cara terlebih dahulu melakukan seleksi bivariat antara masing-masing

variabel independen dengan variabel dependen dengan uji *regresi logistic* sederhana.

- b) Bila hasil analisis bivariat menghasilkan $\text{sig} < 0,25$ atau termasuk substansi yang penting maka variable tersebut dimasukkan dalam model multivariat.
- c) Variabel yang memenuhi syarat lalu dimasukkan ke dalam analisis multivariate.
- d) Dari hasil analisis multivariat dengan *regresi logistic berganda* menghasilkan sig masing-masing variabel.
- e) Variabel yang $\text{sig} > 0,05$ ditandai dan dikeluarkan satu persatu dari model, hingga seluruh variabel yang $\text{sig} > 0,05$ hilang.
- f) Untuk melihat adanya interaksi antara variabel selanjutnya dilakukan uji interaksi. Variabel dikatakan tidak saling berinteraksi jika didapatkan hasil $\text{sig} > 0,05$ pada $\alpha = 0,05$.
- g) Pada langkah terakhir akan Nampak nilai $\exp(B)$, yang menunjukkan bahwa semakin besar nilai $\exp(B)$, yang menunjukkan bahwa semakin besar nilai $\exp(B)$ / OR maka makin besar pengaruh variable independen tersebut terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan merupakan salah satu Puskesmas rawat jalan yang dibangun untuk melayani kesehatan masyarakat Kota Kisaran khususnya masyarakat Kecamatan Kota Kisaran Timur Kabupaten Asahan. Kepala Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan di pimpin oleh seorang Kepala Puskesmas yang berada dibawah naungan Dinas Kesehatan Kabupaten Asahan. Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan sepanjang ini juga telah banyak meraih prestasi diantaranya adalah sebagai perwakilan Sumatera Utara dalam lomba IVA test tingkat Nasional. Saat ini Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan di pimpin oleh dr. Riana Minerva Sibarani.

Beberapa fasilitas yang dimiliki oleh Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan adalah :

1. Satu Unit Ruang UGD
2. Satu Unit Ruang Administrasi
3. Satu Unit Ruang Pemeriksaan Umum
4. Satu Unit Ruang Pemeriksaan Lansia
5. Satu Unit Ruang Pemeriksaan Gigi
6. Satu Unit Ruang Pemeriksaan KIA/KB
7. Satu Unit Ruang Pemeriksaan IMS
8. Satu Unit Ruang Laboratorium
9. Satu Unit Ruang Konsultasi

Adapun yang menjadi wilayah kerja Puskesmas Gambir Baru Kabupaten

Asahan adalah :

1. Kelurahan Lestari Kecamatan Kota Kisaran Timur
2. Kelurahan Gambir Baru Kecamatan Kota Kisaran Timur
3. Kelurahan Karang Anyer Kecamatan Kota Kisaran Timur
4. Kelurahan Kisaran Timur Kecamatan Kota Kisaran Timur
5. Kelurahan Mutiara Kecamatan Kota Kisaran Timur
6. Kelurahan Selawan Kecamatan Kota Kisaran Timur
7. Kelurahan Teladan Kecamatan Kota Kisaran Timur
8. Kelurahan Kisaran Naga Kecamatan Kota Kisaran Timur

Pada prakteknya Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan memberikan berbagai pelayanan di bidang kesehatan kepada masyarakat, diantaranya adalah :

1. Pelayanan Upaya Kesehatan Perorangan Tingkat Pertama, yang meliputi :
 - a. Pelayanan Pemeriksaan Umum
 - b. Pelayanan Kesehatan Lansia
 - c. Pelayanan Kesehatan Gigi dan Mulut
 - d. Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak-Keluarga Berencana (KIA-KB)
 - e. Pelayanan IVA
 - f. Pelayanan Gizi
 - g. Pelayanan Persalinan Normal
 - h. Pelayanan Kefarmasian
 - i. Pelayanan Laboratorium
 - j. Pelayanan Pencegahan dan Pengobatan Penyakit Menular
 - k. Pelayanan Konseling TEST HIV dan IMS

1. Pemeriksaan dan Pengobatan Tb Paru
- m. Pelayanan Konsultasi
2. Pelayanan Upaya Kesehatan Masyarakat Tingkat Pertama, meliputi :
 - a. Pelayanan Esensial
 - b. Pelayanan Promosi Kesehatan termasuk UKS
 - c. Pelayanan Kesehatan Lingkungan
 - d. Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak - Keluarga Berencana (KIA - KB)
 - e. Pelayanan Gizi Masyarakat
 - f. Pelayanan Pencegahan dan Pengendalian Penyakit
 - g. Pelayanan Imunisasi
 - h. Pelayanan Perawatan Kesehatan Masyarakat
 - i. Pelayanan pengembangan / inovatif
 - j. Pelayanan Kesehatan Jiwa
 - k. Pelayanan Kesehatan Gigi Masyarakat
 - l. Pelayanan Kesehatan Tradisional Komplementer
 - m. Pelayanan Kesehatan olah raga
 - n. Pelayanan Kesehatan Indera
 - o. Pelayanan Kesehatan Lansia
 - p. Posyandu Lansia
 - q. Pelayanan Kesehatan Kerja
 - r. Pelayanan Kesehatan Remaja
3. Pelayanan Administrasi, meliputi :
 - a. Pelayanan Rujukan
 - b. Pelayanan Pembuatan Surat Keterangan Sakit, Surat Keterangan Berbadan Sehat

4.1.1. Visi dan Misi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

Visi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

Adapun Visi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan adalah Terwujudnya Derajat Kesehatan Masyarakat Yang Optimal Menuju Kecamatan Sehat.

Misi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan

Untuk mewujudkan visi sebagai langkah penjabarannya, maka Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan menyusun dan menetapkan misinya sebagai berikut :

- a. Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan
- b. Meningkatkan pengetahuan dan dan kemandirian untuk hidup sehat
- c. Meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan untuk memberikan pelayanan prima pada pada masyarakat
- d. Meningkatkan kemitraan lintas program dan lintas sektor

Strategi

Dalam upaya mewujudkan visi dan misi diperlukan adanya percepatan karenanya harus ditempuh melalui strategi :

- a) Pembangunan daerah berwawasan Kesehatan (Paradigma Sehat)
- b) Profesionalisme
- c) Desentralisasi
- d) Mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal Menuju kecamatan sehat.

4.1.2. Susunan Organisasi

Susunan Organisasi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan menurut Permenkes nomor 75 tahun 2014 adalah sebagai berikut :

1. Kepala Puskesmas
2. Kasubag. Tata Usaha
 - A. Bagian Sistem Informasi Puskesmas
 - B. Bagian Kepegawaian
 - C. Bagian Keuangan Umum
 - D. Bagian Keuangan Jaminan Kesehatan Nasional
 - E. Bagian Petugas Aspak / Inventaris
3. Penanggung Jawab UKM Esensial dan Kepegawaian PerKemas
4. Penanggung Jawab UKM Pengembangan
5. Penanggung Jawab UKP Kefarmasian dan Laboratorium
6. Penanggung Jawab Jaringan Pelayanan Puskesmas dan Jejaring Fasyankes

4.2. Karakteristik Responden

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat terlihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	1	1,8%
2	Perempuan	56	98,2%
Total		57	100.00%

Tabel 4.1 menunjukkan karakteristik jenis kelamin responden Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018, pada

penelitian ini didominasi oleh tenaga kesehatan yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 56 orang (98.2%) sementara untuk tenaga kesehatan laki-laki yang menjadi responden pada penelitian ini sebanyak 1 orang atau (1,8%).

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan umur dapat terlihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	26-35 tahun	12	21,1%
2	36-45 tahun	25	43,9%
3	>45 tahun	20	35,1%
Total		57	100.00%

Dari hasil penelitian berdasarkan umur, paling banyak Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018 yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang berumur dengan rentang 36-45 tahun yaitu sebanyak 25 orang (43,9%), sementara yang jumlah kelompok tenaga kesehatan yang berusia terendah adalah kelompok usia 26-35 tahun yaitu sebanyak 12 orang (21,1%).

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan dapat terlihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

No	Latar Belakang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	1	1,8%
2	D1	19	33,3%
3	D3	23	40,4%
4	S1	14	24,6%
Total		57	100,00%

Berdasarkan latar belakang pendidikan paling banyak Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018 yang menjadi responden dalam penelitian ini berlatar belakang pendidikan Diploma-3 sebanyak 23 orang (40,4%), berlatar belakang pendidikan D-1 sebanyak 19 orang (33,3%), berlatar belakang pendidikan Sarjana sebanyak 14 orang (24,6%) dan berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 1 orang (1,8%).

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan Jabatan dapat terlihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	Kepala Puskesmas	1	1.8%
2	Kasubbag	1	1.8%
3	Penanggung Jawab	4	7.0%
4	Staff	51	89.5%
Total		57	100,00

Berdasarkan latar belakang jabatan, komposisi untuk jabatan staf yang ada Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018 terdiri dari staf sebanyak 51 orang (89.5%), Penanggung Jawab sebanyak 4 orang (7.0%), Kasubbag 1 orang (1.8%) dan Kepala Puskesmas 1 orang (1.8%).

4.3. Analisa Data Univariat

4.3.1. Budaya Organisasi

Jawaban responden pada setiap butir pernyataan yang berhubungan dengan Budaya Organisasi di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5. Distribusi Kategori Jawaban responden pada pernyataan Budaya Organisasi.

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Pimpinan selalu mendorong saya untuk memberikan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan saya	30	53%	27	47%
2	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	32	56%	25	44%
3	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat	34	60%	23	40%
4	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan	35	61%	22	39%
5	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	29	51%	28	49%
6	Saya selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal	33	58%	24	42%
7	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	30	53%	27	47%
8	Saya selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	31	54%	26	46%
9	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	35	61%	22	39%
10	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan	32	56%	25	44%
11	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya	31	54%	26	46%
12	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya	31	54%	26	46%
13	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini	32	56%	25	44%
14	Saya mampu mengedepankan visi dan misi tempat saya bekerja dari pada kepentingan pribadi	32	56%	25	44%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pernyataan yang di jawab Ya untuk pertanyaan nomor 1 sebanyak 30 orang (53%), untuk pertanyaan nomor 2 sebanyak 32 orang (56%), untuk pertanyaan nomor 3 sebanyak 34 orang (60%), untuk pertanyaan nomor 4 sebanyak 35 orang (61%), untuk pertanyaan nomor 5 sebanyak 29 orang (51%), untuk pertanyaan nomor 6 sebanyak 33 orang (58%), untuk pertanyaan nomor 7 sebanyak 30 orang (53%), untuk pertanyaan nomor 8 sebanyak 31 orang (54%), untuk pertanyaan nomor 9 sebanyak 35 orang (61%), untuk pertanyaan nomor 10 sebanyak 32 orang (56%), untuk pertanyaan nomor 11 sebanyak 31 orang (54%), untuk pertanyaan nomor 12 sebanyak 31 orang (54%), untuk pertanyaan nomor 13 ada sebanyak 32 orang (56%), untuk pertanyaan nomor 14 sebanyak 32 orang (56%).

Sedangkan Distibusi Variabel Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6 Distibusi Variabel Budaya Organisasi.

No	Budaya Organisasi	Frekuensi	Persentase
1	Lemah	19	33,3%
2	Kuat	38	66,7%
Total		57	100.00%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian kuat terhadap Budaya Organisasi yang ada di wilayah kerja Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yaitu sebanyak 38 orang (66,7%). Sedangkan responden yang memberikan penilaian lemah terhadap Budaya Organisasi yang ada di wilayah kerja Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yaitu sebanyak 19 orang (33,3%).

4.3.2. Lingkungan Kerja

Jawaban responden pada setiap butir pernyataan yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Distibusi Kategori Jawaban responden pada pernyataan Lingkungan Kerja.

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik/terang dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya	37	65%	20	35%
2	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	36	63%	21	37%
3	Kualitas udara disekitar tempat bekerja anda sudah cukup baik.	35	61%	22	39%
4	Sirkulasi udara ditempat kerja saya beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa nyaman.	40	70%	17	30%
5	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.	38	67%	19	33%
6	Tempat kerja saya terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman	39	68%	18	32%
7	Kebersihan yang ada di tempat saya bekerja sangat terjamin	38	67%	19	33%
8	Di sekitar tempat saya bekerja tidak ada berceceran sampah sampah, terutama sampah yang berbau busuk	40	70%	17	30%
9	Adanya petugas keamanan di lingkungan kantor membuat saya bekerja lebih aman dan nyaman	37	65%	20	35%
10	Keamanan dilingkungan tempat saya bekerja cukup baik	38	67%	19	33%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pernyataan yang di jawab Ya untuk pertanyaan nomor 1 sebanyak 37 orang (65%), untuk pertanyaan nomor 2 sebanyak 36 orang (63%), untuk pertanyaan nomor 3 sebanyak 35 orang

(61%), untuk pertanyaan nomor 4 sebanyak 40 orang (70%), untuk pertanyaan nomor 5 sebanyak 38 orang (67%), untuk pertanyaan nomor 6 sebanyak 39 orang (68%), untuk pertanyaan nomor 7 sebanyak 38 orang (67%), untuk pertanyaan nomor 8 sebanyak 40 orang (70%), untuk pertanyaan nomor 9 sebanyak 37 orang (65%), untuk pertanyaan nomor 10 sebanyak 38 orang (67%).

Sedangkan Distribusi Variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8 Distribusi Variabel Lingkungan Kerja.

No	Lingkungan Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Baik	47	82,5%
2	Buruk	10	17,5%
Total		57	100.00%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian Baik terhadap lingkungan kerja yang ada di wilayah kerja Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yaitu sebanyak 47 orang (82,5%). Sedangkan responden yang memberikan penilaian buruk terhadap lingkungan kerja yang ada di wilayah kerja Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yaitu sebanyak 10 orang (17,5%).

4.3.3. Kinerja Pegawai

Jawaban responden pada setiap butir pernyataan yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Distribusi Kategori Jawaban responden pada pernyataan Kinerja Pegawai.

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik	35	61%	22	39%
2	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	40	70%	17	30%
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan tempat saya bekerja.	33	58%	24	42%
4	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya	38	67%	19	33%
5	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	32	56%	25	44%
6	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tepat waktu untuk menghindari menumpuknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	34	60%	23	40%
7	Pegawai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif	37	65%	20	35%
8	Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing pegawai lain untuk mencapai efisiensi dan efektifitas dalam bekerja	33	58%	24	42%
9	Saya dapat mengerjakan tugas-tugas tanpa meminta bantuan pada orang lain	36	63%	21	37%
10	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	34	60%	23	40%
11	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya	37	65%	20	35%
12	Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan teman kerja.	38	67%	19	33%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pernyataan yang di jawab Ya untuk pertanyaan nomor 1 sebanyak 35 orang (61%), untuk pertanyaan nomor 2 sebanyak 40 orang (70%), untuk pertanyaan nomor 3 sebanyak 33 orang (58%), untuk pertanyaan nomor 4 sebanyak 38 orang (67%), untuk pertanyaan nomor 5

sebanyak 32 orang (56%), untuk pertanyaan nomor 6 sebanyak 34 orang (60%), untuk pertanyaan nomor 7 sebanyak 37 orang (65%), untuk pertanyaan nomor 8 sebanyak 33 orang (58 %), untuk pertanyaan nomor 9 sebanyak 36 orang (63%), untuk pertanyaan nomor 10 sebanyak 34 orang (60%), untuk pertanyaan nomor 11 sebanyak 37 orang (65%), untuk pertanyaan nomor 12 sebanyak 38 orang (67%).

Sedangkan kategori Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10 Distribusi Variabel Kinerja Tenaga Kesehatan.

No	Kinerja Tenaga Kesehatan	Frekuensi	Persentase
1	Baik	47	82,5%
2	Buruk	10	17,5%
Total		57	100.00%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian baik terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan yang ada di wilayah kerja Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yaitu sebanyak 47 orang (82,5%) dan memberikan penilaian buruk terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan yang ada di wilayah kerja Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yaitu sebanyak 10 orang(17,5%).

4.4. Analisis Data Bivariat

4.4.1. Analisis Tabulasi Silang Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan.

Analisis Tabulasi Silang Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut :

Table 4.11 Tabulasi Silang Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja

Variabel Budaya Organisasi	Kinerja Tenaga Kesehatan				Total		P Value	OR (95% CI)
	Baik		Buruk		f	%		
	f	%	f	%				
Kuat	37	64,91%	1	1,75%	38	66,67%	0,000	33,300
Lemah	10	17,55%	9	15,79%	19	33,33%		
Total (%)	47	82,46%	10	17,54%	57	100%		

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 38 orang yang menyatakan variabel Budaya Organisasi Kuat, ada sebanyak 37 orang (64,91%), menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan adalah Baik, dan yang menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Buruk sebanyak 1 orang (1,75%).

Dari 19 orang yang menyatakan variabel Budaya Organisasi lemah, ada sebanyak 10 orang (17,55%), menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan adalah Baik, dan yang menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Buruk sebanyak 9 orang (15,79%).

Hasil Uji statistik yang dilakukan dengan tabulasi silang (*crosstab*) diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi Budaya Organisasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dimana hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai p value = 0,000 < 0,05. Dari nilai OR = 33,300 dapat disimpulkan juga bahwa kinerja petugas kesehatan 33,300 kali perkiraan kemungkinan dipengaruhi oleh budaya organisasi lemah dibandingkan dengan budaya organisasi yang kuat.

4.4.2. Analisis Tabulasi Silang Lingkungan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Analisis Tabulasi Silang Lingkungan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dapat dilihat pada table 4.12 berikut :

Tabel 4.12 Tabulasi Silang Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Variabel Lingkungan Kerja	Kinerja Tenaga Kesehatan				Total		P Value	OR (95% CI)
	Baik		Buruk		f	%		
	f	%	f	%				
Baik	44	77,19%	3	5,26%	47	82,46%	0,000	34,222
Buruk	3	5,26%	7	12,28%	10	17,54%		
Total (%)	47	82,46%	10	17,54%	57	100%		

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 47 orang yang menyatakan variabel Lingkungan kerja Baik, ada sebanyak 44 orang (77,19%), menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan adalah Baik, dan yang menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Buruk sebanyak 3 orang (5,26%).

Dari 10 orang yang menyatakan variabel budaya organisasi Buruk, ada sebanyak 3 orang (5,26%), menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan adalah Baik, dan yang menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Buruk sebanyak 7 orang (12,28%).

Hasil Uji statistik yang dilakukan dengan tabulasi silang (*crosstab*) diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten

Asahan dimana hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai p value = $0,000 < 0,05$. Dari nilai OR = 34,222 dapat disimpulkan juga bahwa kinerja petugas kesehatan 33,300 kali perkiraan kemungkinan dipengaruhi oleh lingkungan kerja lemah dibandingkan dengan lingkungan kerja yang kuat.

4.5. Analisis Data Multivariat

Analisis Data Multivariat bertujuan untuk melihat kemaknaan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan, sekaligus menentukan faktor-faktor yang lebih dominan berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan. Analisis multivariate yang digunakan adalah *regresi logistic* berganda.

Adapun tahapan yang pertama kali dilakukan adalah melakukan seleksi bivariat antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dengan uji regresi logistik sederhana, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Bivariat

Variables	Sig.
Budaya Organisasi	.000
Lingkungan Kerja	.000

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui hasil analisis bivariat seluruh variable menghasilkan nilai sig $< 0,25$. Artinya seluruh variable bebas tersebut dimasukkan dalam model multivariate.

Model Summary

Table 4.14 R Square (R2) Model Summary (b)

Step	-2 log Likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	29,267 ^a	,340	,562

Berdasarkan data diatas diperoleh bahwa nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,562. Hal ini berarti variabel dependen Kinerja Tenaga Kesehatan sebesar 56,2 % dipengaruhi oleh variabel independen Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Pembentukan Model (*Classification Result*)

Table 4.15 R Classification Tabel

		Classification Table ^a		
		Predicted		Percentage Correct
		Kinerja		
Observed		Lemah	Kuat	
Step 1	Kinerja Lemah	7	3	70,0
	Kuat	2	45	95,7
Overall Percentage				91,2

a. The cut value is ,500

Berdasarkan tabel *Classification Table*, diperoleh bahwa responden kinerja lemah sebanyak 10 responden dan yang kuat sebanyak sebanyak 47 responden. Dari Overall Percentage diperoleh nilai 91,2% hal ini berarti ketepatan model ini tinggi yaitu sebesar 91,2%.

Tahap selanjutnya adalah variabel yang memenuhi syarat lalu dimasukkan ke dalam analisis multivariate dengan *regresi logistic berganda* dan menghasilkan nilai sig seperti yang terlihat pada tabel 4.16 berikut.

Tabel 4.16 Hasil Sig Uji Multivariat Variables not in the Equation

		Score	Df	Sig.
Step 0	Variables Budaya Organisasi	17,524	1	,000
	Lingkungan Kerja	23,069	1	,000
Overall Statistics		26,418	2	,000

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel bebas Budaya Organisasi mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 variabel bebas Lingkungan Kerja mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000. Artinya nilai sig seluruh variabel bebas <0,05. Dengan demikian seluruh variabel bebas diikutsertakan dalam uji selanjutnya.

Untuk melihat adanya interaksi antara variable selanjutnya dilakukan uji interaksi. Hasil uji interaksi dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut.

Tabel 4.17. Hasil Uji Interaksi

Variables in the Equation						
	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step X1	2,540	1,210	4,406	1	,036	12,677
1 ^a X2	2,398	1,013	5,608	1	,018	11,006
Constant	-6,069	1,918	10,007	1	,002	,002

a. Variable(s) entered on step 1: X1, X2.

Dari tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa nilai sig masing-masing variabel bebas <0,05, hal ini berarti seluruh variabel bebas saling berinteraksi dengan variabel terikat. Untuk melihat variabel bebas yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel terikat adalah dengan melihat nilai exp (B). Pada tabel 4.17 dapat dilihat bahwa variabel bebas yang mempunyai nilai exp (B) paling besar adalah variabel Budaya Organisasi dengan nilai 12,677, ini berarti variabel Budaya Organisasi adalah variabel bebas yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Dari tabel 4.17 diatas diperoleh model penelitian sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Tenaga Kesehatan} = -6,069 + 2,540 (\text{Budaya Organisasi}) + 2,398 (\text{Lingkungan Kerja})$$

Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi pada masing-masing variabel bernilai positif dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Hubungan searah tersebut menggambarkan bahwa sebuah instansi yang mempunyai budaya organisasi yang kuat akan memiliki kecenderungan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2,540 kali dibanding instansi yang mempunyai budaya organisasi yang lemah. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik akan memiliki kecenderungan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2,398 kali dibanding instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang buruk.

BAB V

PEMBAHASAN

5.1. Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan

Hasil Penelitian diketahui bahwa tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan di dominasi tenaga kesehatan perempuan yaitu sebanyak 56 orang (98,2%) sementara tenaga kesehatan pria hanya ada 1 orang (1,8%) saja. Terlihat perbedaan yang sangat signifikan perbedaan jumlah antara tenaga kesehatan pria dan wanita.

Sementara jika dilihat dari latar belakang pendidikan para tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan masih banyak yang berlatar belakang pendidikan diploma-1 yaitu sebanyak 19 orang (33,3%) bahkan ada yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 1 orang (1,8%). Hal ini tentunya menjadi tantangan bagi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan, karena untuk memberikan pelayanan yang baik dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan tidak bisa dipungkiri *skill* dan kemampuan yang diperoleh bersumber dari pendidikan, khususnya pendidikan formal.

Dari segi usia tenaga kerja juga banyak tenaga kesehatan yang berusia diatas 50 tahun yaitu 20 orang (35,1%) artinya banyak tenaga kesehatan yang memasuki usia pensiun. Hal ini juga menjadi tantangan bagi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan, dikarenakan biasanya tenaga kesehatan yang memasuki usia pensiun cenderung sudah bosan dalam melaksanakan aktivitasnya, sehingga hal ini berdampak buruk terhadap kinerja tenaga kesehatan.

5.2. Analisis Budaya Organisasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Budaya Organisasi merupakan kesepakatan bersama seluruh anggota organisasi yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi dan cara berpikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku mereka, dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dapat diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai. Apabila Budaya Organisasi yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan telah bisa terpenuhi akan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Dalam hal ini apabila budaya organisasi yang ada dalam Puskesmas kuat dan mendorong pegawainya untuk terus meningkatkan kinerja.

Berdasarkan tabulasi jawaban dari responden dapat diketahui bahwa hasil rata-rata variabel budaya organisasi tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang berada pada Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan mendorong para pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pengunjung dan sesuai dengan standar

operasional prosedur dari Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Sepertinya yang di kemukakan oleh Robbins dan Coulter, jika suatu organisasi memiliki budaya yang kuat, para pegawai akan memberikan kesetiaan yang lebih besar ketimbang para pegawai yang berada dalam organisasi yang memiliki budaya lemah (38).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki konsistensi dan juga kesamaan untuk memperkuat hasil temuan penelitian terdahulu, yaitu penelitian Fahreza dan kawan-kawan (8), serta penelitian Deni dan kawan-kawan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (9).

5.3. Analisis Lingkungan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Pengaturan suhu, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan tidak bising serta keamanan yang terjamin. Secara teori, semakin baik lingkungan kerja di tempat kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja di tempat kerja maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai (20). Berdasarkan hasil analisis data penelitian, menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dapat diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja seperti penerangan, sirkulasi udara, suara bising, keamanan ditempat kerja, hubungan karyawan pada Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan telah terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Ardana lingkungan kerja yang aman dan nyaman terbukti berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dalam hal ini semakin Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan memperhatikan faktor lingkungan kerja pegawai maka pegawai akan menunjukkan peningkatan kinerja dalam melayani pengunjung (39).

Berdasarkan tabulasi jawaban dari responden dapat diketahui bahwa hasil rata-rata variabel lingkungan kerja adalah adalah tinggi. Indikator lingkungan kerja yang tertinggi yang dirasakan oleh para pegawai Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan adalah yang menyatakan kondisi Sirkulasi udara dan kebersihan serta bebas bau ditempat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan telah memiliki sirkulasi udara yang baik dan penyediaan tempat sampah yang cukup di tempat kerja, sehingga dengan kondisi tempat kerja yang nyaman pegawai dapat memberikan pelayanan terhadap pengunjung dengan baik dan menunjang kerjanya.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki konsistensi dan juga kesamaan untuk memperkuat hasil temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fahreza dan kawan-kawan dan

Djuremi dan kawan-kawan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (8).

5.4. Analisis Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan.

Sebagai lingkungan kerja yang memberikan kesempatan kepada tenaga kesehatan untuk berkarya Puskesmas Gambir Baru Kecamatan Kota Kisaran Timur mengharapkan lingkungan kerja yang ada dapat memacu kinerja yang baik para tenaga kesehatan, terutama mereka yang terkait dalam aktivitas pelayanan. Untuk itu, penting bagi para tenaga kesehatan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja yang dimiliki dalam lingkungan kerja yang dimiliki.

Salah satu cara paling efektif yang ditemukan dalam penelitian ini, adalah membentuk suatu budaya organisasi yang baik, dimana pihak Puskesmas Gambir Baru Kecamatan Kota Kisaran Timur dapat menciptakan suatu situasi kerja dengan nilai-nilai yang khas, hubungan yang hangat dan akrab, dan bersifat kekeluargaan, yang dapat mendorong munculnya penilaian terhadap Budaya Organisasi yang positif dari para responden.

Dengan semakin meningkatnya penilaian terhadap budaya organisasi ini, maka para responden tenaga kesehatan, akan lebih mampu memunculkan kinerja yang prima dalam kegiatan bekerjanya.

Dari hasil olah data yang dilakukan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki konsistensi dan juga kesamaan untuk memperkuat hasil temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fahreza dan kawan-kawan yang berjudul

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh, dimana pada penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial dan simultan (8).

5.5. Implikasi Penelitian

1. Implikasi pada Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan
 - a. Penelitian ini dijadikan sebagai dasar bagi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.
 - b. Guna meningkatkan kinerja pegawai, upaya yang dapat ditingkatkan pihak pimpinan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yaitu meningkatkan yang menjadi indikator-indikator Lingkungan Kerja yaitu hubungan pegawai dengan rekan kerja selama menjalankan aktivitas kerja berjalan dengan baik di instansi kerja, masing-masing pegawai ditempatkan pada posisi yang tepat Posisi kerja pegawai benar-benar diperhatikan di instansi kerja dan suasana kerja di instansi kerja berjalan dengan baik dan kondusif.
 - c. Indikator-indikator yang perlu diperhatikan pihak pimpinan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan berkaitan dengan Budaya Organisasi antara lain pegawai melakukan inovasi / gagasan baru dalam pekerjaan, pegawai melakukan kreativitas dalam menyelesaikan

pekerjaan, dalam melaksanakan pekerjaan pegawai bersungguh-sungguh agar mendapatkan hasil yang maksimal, dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan dan pegawai lebih menyenangkan apabila menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim.

2. Implikasi pada tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengubah persepsi tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Maka dari itu, sebagai tenaga kesehatan perlu meningkatkan kapasitas dan membuka cakrawala berfikir dalam rangka peningkatan kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.
 - b. Peningkatan kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat khususnya di bidang kesehatan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan
3. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, saran peneliti adalah sebagai berikut.:

1. Pimpinan hendaknya memperhatikan masalah lingkungan kerja agar kenyamanan dan tingkat konsentrasi tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dalam bekerja semakin meningkat karena untuk menghasilkan kinerja yang baik suatu instansi harus memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

2. Disarankan untuk pimpinan agar lebih memperhatikan penerapan budaya organisasi di dalam lingkungan kerja Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan, guna meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.
3. Berhubungan dengan latar belakang pendidikan para tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan diharapkan pimpinan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan merencanakan pengembangan dan peningkatan kapasitas para tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dengan peningkatan strata pendidikan para tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Begitu juga dengan para tenaga kesehatan diharapkan mempunyai kesadaran untuk meningkatkan pendidikannya supaya dapat meningkatkan kapasitasnya sebagai tenaga kesehatan yang handal.

DAFTAR PUSTAKA

1. Indonesia MKR. Permenkes No 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. 2014.
2. Djestawana IGG. Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Puskesmas, STIKes Bina Usada Bali. *J Kesehatan Masyarakat Nasional*, 2012; Volume 6 N.
3. Ramadhani N. Pengaruh Pelaksanaan Good Governance terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara. *jurnal*. 2014;
4. Mangkunegara AAAP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya; 2013.
5. Sudiro A. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB. Press; 2011.
6. Siti Kurnia Rahayu, Lilis Puspitawati SD. Analisis Budaya 62 Organisasi Pada Pengembangan Sistem Informasi Di Unikom. *Maj Ilm UNIKOM*, Vol12 No 2. Vol.12 No.
7. Saleha. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Program Studi Magister Manajemen Pasca sarjana Universitas Tadulako. 2016.
8. Fachreza, Musnadi S, Majid MSA. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja bank aceh syariah di kota banda aceh. *J Magister Manajemen Fak Ekon dan Bisnis Univ Syiah Kuala Banda Aceh*. 2018;2(1):115–22.
9. Sulistiawan D, Riadi SS, Maria S. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*. 2018;14(2):61.
10. Arianto. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *J Econ Vol 9, Nomor 2*. 2013; Volume 9,.
11. Vita B. Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan pada yayasan tri asih jakarta. 2015;1–14.
12. Kurniati M, Widyo P. Pengaruh Stres Kerja , Lingkungan Kerja , dan Budaya. 2012;
13. Djuremi, Hasiolan LB, Minarsih MM. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *J Manage*. 2016;2(2):1–14.
14. Pratiwi A. Work Environment and Organizational Culture influence on Employee Performance Group. *Bank Riau Kepri Capem Duri*. 1(2).
15. Susetyo WE, Kusmaningtyas Am, Tjahjono H. Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT . *Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya*. *J Ilmu Ekon Manaj*. 2014;1(1):83–93.
16. Harlina D, Chan S. Terhadap Kinerja Pegawai Stain Kerinci Dengan. 2013;
17. Pabundu Tika M. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. jakarta: Bumi Aksara; 2012.

18. Robbins S. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaja. jakarta: Prenhallindo; 2008.
19. Musanef. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. jakarta: GunungAgung; 2008.
20. Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju; 2009.
21. Hofstede G. Culture's Consequences. Beverly Hills: Sage; 2010.
22. Hasibuan M. Manajemen Sumber Daya Manusia. jakarta: PT. Bumi Aksara.; 2007.
23. Chatab N. Profil Budaya Organisasi: Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya. Bandung: Alfabeta; 2007.
24. Wirawan. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. jakarta: PT Raja Grafindo Persada; 2015.
25. Sedarmayanti. Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran. Bandung: Mandar Maju; 2014.
26. Robbins SP dan TAJ. Perilaku Organisasi. Edisi ke-1. jakarta: Salemba Empat; 2008.
27. Simanjuntak PJ. produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya. jakarta: Prisma; 2003.
28. Mardiana. Manajemen Produksi. jakarta: Penerbit IPWI; 2005.
29. Nitisemito AS. Manajemen Personalial. jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.; 2006.
30. Nawawi HMM. Instrumen Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press; 2008.
31. Anoraga P. Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta; 2000.
32. Indonesia MKR. Keputusan Menteri Kesehatan No.261/MENKES/SK/II/1998 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja. 1998.
33. Mangkunegara AP. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama; 2009.
34. Schultz D. Psikologi Pertumbuhan, Model-Model Kepribadian Sehat. Yogyakarta: Kanisius; 1991.
35. Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2010.
36. Arikunto S. Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta; 2010.
37. Sastroasmoro, Sudigdo dan Ismael S. Dasar-dasar Metodologi Penelitian Klinis. Edisi ke-3. jakarta: Sagung Seto; 2008.
38. Robbins, Stephan dan Coulter M. Manajemen. Edisi ke s. Jakarta: Air Langga; 2010.
39. Ardana. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu; 2012.

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kisaran, 2018

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Bersama surat ini kami sampaikan bahwa dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai kesehatan yang ada di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan, maka kami bermaksud melakukan penelitian tentang **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018**. Untuk itu kami mohon kesediaan Bapak / Ibu sekalian untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan dapat mengisi kuesioner yang kami berikan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Kami akan menjamin kerahasiaan terhadap apapun yang telah Bapak / Ibu berikan dan tidak akan mengurangi kualitas pelayanan yang akan Bapak / Ibu terima.

Demikian atas partisipasi dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya.

Peneliti

Kurnia Mahleni

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir : SLTA
 D-1
 D-3
 S-1
 S-2
5. Jabatan :

II. Daftar Pernyataan

Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan tanggapannya atas pertanyaan-pertanyaan berikut ini, yang paling mendekati kesesuaian dengan kondisi yang dialami oleh bapak/ibu saat ini, dengan memberikan tanda benar (√) atau (X) pada kolom penilaian

VARIABEL BEBAS

1. Budaya Organisasi

Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang hal-hal berikut :

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pimpinan selalu mendorong saya untuk memberikan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan saya		
2	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya		
3	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat		
4	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan		

- 5 Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan
- 6 Saya selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal
- 7 Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh
- 8 Saya selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan
- 9 Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim
- 10 Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan
- 11 Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya
- 12 Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya
- 13 Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini
- 14 Saya mampu mengedepankan visi dan misi tempat saya bekerja dari pada kepentingan pribadi

2. Lingkungan Kerja

Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang hal-hal berikut :

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik/terang dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan anda		
2	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan		
3	Kualitas udara disekitar tempat bekerja anda sudah cukup baik.		

- 4 Sirkulasi udara ditempat kerja saya beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa nyaman.
- 5 Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.
- 6 Tempat kerja saya terganggu suara bising sehingga anda tidak dapat bekerja dengan nyaman
- 7 Kebersihan yang ada di tempat saya bekerja sangat terjamin
- 8 Di sekitar tempat saya bekerja tidak ada berceceran sampah sampah, terutama sampah yang berbau busuk
- 9 Adanya petugas keamanan di lingkungan kantor membuat saya bekerja lebih aman dan nyaman
- 10 Keamanan dilingkungan tempat saya bekerja cukup baik

A. VARIABEL Terikat

1. Kinerja Pegawai

Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang hal-hal berikut:

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik		
2	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti		
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan/target pencapaian tempat saya bekerja.		
4	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya.		
5	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan		

- 6 Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tepat waktu untuk menghindari menumpuknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya
- 7 Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif
- 8 Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing pegawai lain untuk mencapai efisiensi dan efektifitas dalam bekerja
- 9 Saya dapat mengerjakan tugas-tugas tanpa meminta bantuan pada orang lain
- 10 Dalam melakukan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan
- 11 Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya
- 12 Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan teman kerja.

Lampiran3 : Tabulasi Data Penelitian

RESPONDEN	X1														X2										Y																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12					
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
6	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
7	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
8	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1		
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1		
13	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
14	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2		
15	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2		
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1		
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
18	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1		
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
26	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2

x1.13	Pearson Correlation	,351	,614**	,351	,745**	,614**	,614**	,149	,447*	,447*	,745**	,614**	,351	1	,239	,769**
	Sig. (2-tailed)	,057	,000	,057	,000	,000	,000	,432	,013	,013	,000	,000	,057		,203	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.14	Pearson Correlation	,288	,288	,681**	,356	,681**	,288	,802**	,356	,802**	,356	,288	,681**	,239	1	,718**
	Sig. (2-tailed)	,122	,122	,000	,053	,000	,122	,000	,053	,000	,053	,122	,000	,203		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Buda ya Organ isasi	Pearson Correlation	,548**	,674**	,643**	,752**	,674**	,706**	,609**	,716**	,681**	,788**	,738**	,643**	,769**	,718**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	14

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	10

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	Kinerja
y1	Pearson Correlation	1	,118	,709**	,264	,709**	,075	,792**	,118	,641**	,315	,118	,709**	,683**
	Sig. (2-tailed)		,534	,000	,159	,000	,692	,000	,534	,000	,090	,534	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y2	Pearson Correlation	,118	1	,068	,737**	,255	,737**	,315	,814**	,024	,814**	,814**	,068	,719**
	Sig. (2-tailed)	,534		,720	,000	,174	,000	,090	,000	,901	,000	,000	,720	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y3	Pearson Correlation	,709**	,068	1	,202	,814**	,024	,709**	,068	,558**	,068	,255	,814**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,000	,720		,284	,000	,901	,000	,720	,001	,720	,174	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y4	Pearson Correlation	,264	,737**	,202	1	,024	,659**	,075	,737**	-,023	,915**	,737**	,024	,669**
	Sig. (2-tailed)	,159	,000	,284		,901	,000	,692	,000	,905	,000	,000	,901	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y5	Pearson Correlation	,709**	,255	,814**	,024	1	,024	,906**	,068	,558**	,068	,255	,814**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,000	,174	,000	,901		,901	,000	,720	,001	,720	,174	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y6	Pearson Correlation	,075	,737**	,024	,659**	,024	1	,075	,737**	,148	,737**	,737**	,024	,625**
	Sig. (2-tailed)	,692	,000	,901	,000	,901		,692	,000	,436	,000	,000	,901	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y7	Pearson Correlation	,792**	,315	,709**	,075	,906**	,075	1	,118	,641**	,118	,118	,709**	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000	,090	,000	,692	,000	,692		,534	,000	,534	,534	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y8	Pearson Correlation	,118	,814**	,068	,737**	,068	,737**	,118	1	,202	,814**	,814**	,068	,696**
	Sig. (2-tailed)	,534	,000	,720	,000	,720	,000	,534		,284	,000	,000	,720	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y9	Pearson Correlation	,641**	,024	,558**	-,023	,558**	,148	,641**	,202	1	,024	,024	,737**	,559**
	Sig. (2-tailed)	,000	,901	,001	,905	,001	,436	,000	,284		,901	,901	,000	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y10	Pearson Correlation	,315	,814**	,068	,915**	,068	,737**	,118	,814**	,024	1	,814**	,068	,719**
	Sig. (2-tailed)	,090	,000	,720	,000	,720	,000	,534	,000	,901		,000	,720	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y11	Pearson Correlation	,118	,814**	,255	,737**	,255	,737**	,118	,814**	,024	,814**	1	,255	,742**
	Sig. (2-tailed)	,534	,000	,174	,000	,174	,000	,534	,000	,901	,000		,174	,000

N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y12	Pearson Correlation	,709**	,068	,814**	,024	,814**	,024	,709**	,068	,737**	,068	,255	1	,650**
	Sig. (2-tailed)	,000	,720	,000	,901	,000	,901	,000	,720	,000	,720	,174		,000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,683**	,719**	,650**	,669**	,673**	,625**	,683**	,696**	,559**	,719**	,742**	,650**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	12

Lampiran 5 : OUTPUT KARAKTERISTIK RESPONDEN

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	1	1,8	1,8	1,8
	Perempuan	56	98,2	98,2	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-35 tahun	12	21,1	21,1	21,1
	36-45 tahun	25	43,9	43,9	64,9
	>45 tahun	20	35,1	35,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1	19	33,3	33,3	33,3
	D3	23	40,4	40,4	73,7
	S1	14	24,6	24,6	98,2
	SMA	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kasubbag Tata Usaha	1	1,8	1,8	1,8
	Kepala Puskesmas	1	1,8	1,8	3,5
	Penanggung jawab	4	7,0	7,0	10,5
	Staf	46	80,7	80,7	91,2
	Staf SI	1	1,8	1,8	93,0
	Staf Jaminan Kesehatan	1	1,8	1,8	94,7
	Staf Kepegawaian	1	1,8	1,8	96,5
	Staf Keuangan Umum	1	1,8	1,8	98,2
	Staf Petugas Aspak	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Keterangan Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kasubbag	1	1,8	1,8	1,8
	Kepala	1	1,8	1,8	3,5
	Penanggung Jawab	4	7,0	7,0	10,5
	Staf	51	89,5	89,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Lampiran 6 : JAWABAN RESPONDEN (UJI UNIVARIAT)

Budaya Organisasi(X₁)

No	Lemah (1)		Kuat(2)	
	F	%	f	%
1	27	47%	30	53%
2	25	44%	32	56%
3	23	40%	34	60%
4	22	39%	35	61%
5	28	49%	29	51%
6	24	42%	33	58%
7	27	47%	30	53%
8	26	46%	31	54%
9	22	39%	35	61%
10	25	44%	32	56%
11	26	46%	31	54%
12	26	46%	31	54%
13	25	44%	32	56%
14	25	44%	32	56%
Rata-Rata	25,07	44%	31,93	56%

Lingkungan Kerja (X₂)

No	Lemah (1)		Kuat(2)	
	F	%	f	%
1	20	35%	37	65%
2	21	37%	36	63%
3	22	39%	35	61%
4	17	30%	40	70%
5	19	33%	38	67%
6	18	32%	39	68%
7	19	33%	38	67%
8	17	30%	40	70%
9	20	35%	37	65%
10	19	33%	38	67%
Rata-Rata	19,20	34%	37,80	66%

Kinerja(Y)

No	Lemah (1)		Kuat(2)	
	F	%	f	%
1	22	39%	35	61%
2	17	30%	40	70%
3	24	42%	33	58%
4	19	33%	38	67%
5	25	44%	32	56%
6	23	40%	34	60%
7	20	35%	37	65%
8	24	42%	33	58%
9	21	37%	36	63%
10	23	40%	34	60%
11	20	35%	37	65%
12	19	33%	38	67%
Rata-Rata	21,42	38%	35,58	62%

FREKUENSI PER VARIABEL

Budaya Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lemah	19	33,3	33,3	33,3
	Kuat	38	66,7	66,7	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lemah	10	17,5	17,5	17,5
	Kuat	47	82,5	82,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lemah	10	17,5	17,5	17,5
	Kuat	47	82,5	82,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Lampiran 7 : UJI BIVARIAT

Budaya Organisasi * Kinerja

Crosstab

Count

		Kinerja		Total
		Lemah	Kuat	
Budaya Organisasi	Lemah	9	10	19
	Kuat	1	37	38
Total		10	47	57

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	17,524 ^a	1	,000		
Continuity Correction ^b	14,568	1	,000		
Likelihood Ratio	17,407	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	17,217	1	,000		
N of Valid Cases	57				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,33.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Budaya Organisasi (Lemah / Kuat)	33,300	3,761	294,843
For cohort Kinerja = Lemah	18,000	2,457	131,842
For cohort Kinerja = Kuat	,541	,352	,831
N of Valid Cases	57		

Lingkungan Kerja * Kinerja

Crosstab

Count

		Kinerja		Total
		Lemah	Kuat	
Lingkungan Kerja	Lemah	7	3	10
	Kuat	3	44	47
Total		10	47	57

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	23,069 ^a	1	,000		
Continuity Correction ^b	18,881	1	,000		
Likelihood Ratio	18,411	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	22,664	1	,000		
N of Valid Cases	57				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,75.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Lingkungan Kerja (Lemah / Kuat)	34,222	5,725	204,569
For cohort Kinerja = Lemah	10,967	3,412	35,251
For cohort Kinerja = Kuat	,320	,124	,828
N of Valid Cases	57		

Lampiran 8 : UJI MULTIVARIATE

Block 0: Beginning Block

Classification Table^{a,b}

	Observed	Predicted		
		Kinerja		Percentage Correct
		Lemah	Kuat	
Step 0	Kinerja Lemah	0	10	,0
	Kuat	0	47	100,0
	Overall Percentage			82,5

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is ,500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0 Constant	1,548	,348	19,748	1	,000	4,700

Variables not in the Equation

	Score	df	Sig.
Step 0 Variables X1	17,524	1	,000
X2	23,069	1	,000
Overall Statistics	26,418	2	,000

Block 1: Method = Enter

Omnibus Tests of Model Coefficients

	Chi-square	df	Sig.
Step 1 Step	23,675	2	,000
Block	23,675	2	,000
Model	23,675	2	,000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	29,267 ^a	,340	,562

a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than ,001.

Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	Df	Sig.
1	,339	2	,844

Contingency Table for Hosmer and Lemeshow Test

		Kinerja = Lemah		Kinerja = Kuat		Total
		Observed	Expected	Observed	Expected	
Step 1	1	7	6,804	2	2,196	9
	2	2	2,196	8	7,804	10
	3	0	,196	1	,804	1
	4	1	,804	36	36,196	37

Classification Table^a

	Observed	Predicted		
		Kinerja		Percentage Correct
		Lemah	Kuat	
Step 1	Kinerja Lemah	7	3	70,0
	Kuat	2	45	95,7
Overall Percentage				91,2

a. The cut value is ,500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step X1	2,540	1,210	4,406	1	,036	12,677
1 ^a X2	2,398	1,013	5,608	1	,018	11,006
Constant	-6,069	1,918	10,007	1	,002	,002

a. Variable(s) entered on step 1: X1, X2.

Lampiran 9

DOKUMENTASI



Foto Uji Validitas dan Reabilitas



Foto Penyebaran Kuesioner Pada Responden



INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>
Tel: (061) 42084606 | e-mail: info@helvetia.ac.id | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

Nomor : 1098/EXT/DKN/FKM/IKH/v/2018
Lampiran :
Hal : Permohonan Uji Validitas

Kepada Yth,
Pimpinan
di-Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini datang menghadap, mahasiswa Program Studi S-2 ILMU KESEHATAN MASYARAKAT di INSTITUT KESEHATAN HELVETIA:

Nama : KURNIA MAHLENI
NPM : 1602011146

Yang bermaksud akan mengadakan penelitian/ wawancara/ menyebar angket/ observasi, dalam rangka Uji Validitas dan Reliabilitas kuesioner pada penelitian yang berjudul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS GAMBIR BARU KABUPATEN ASAHAN TAHUN 2018

Sehubungan dengan ini kami sangat mengharapkan bantuannya, agar dapat memberikan keterangan-keterangan, brosur-brosur, buku-buku, penggunaan laboratorium dan penjelasan lainnya yang akan digunakan dalam rangka menyusun Tesis dengan judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS GAMBIR BARU KABUPATEN ASAHAN TAHUN 2018

Segala bahan dan keterangan yang diperoleh akan digunakan semata-mata demi perkembangan Ilmu Pengetahuan dan tidak akan diumumkan atau diberitahukan pada pihak lain.

Atas bantuan dan kerja sama yang baik, Kami ucapkan terima kasih.

Medan, ²¹ / 09 - 18

Hormat Kami,

DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA



[Signature]
AYU DARMANA, Dr. M.Si.
NIDN. (0007086602)

Tembusan :
1. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN ASAHAN
DINAS KESEHATAN
UPTD PUSKESMAS MUTIARA
KECAMATAN KOTA KISARAN TIMUR
Jl. Budi Utomo No. 295 Kisaran, Kode Pos : 21223
Telp. (0623) 345400 Email : puskesmasmutiara_kab.asahan@yahoo.com



Nomor : 441/487/MTR/2018.
Lampiran : -
Perihal : Telah Selesai Melaksanakan
Uji Validitas

Kisaran, 25 September 2018
Kepada Yth :
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Institut Kesehatan Helvetia
Di

Tempat

4. Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Nomor : 1009/EXT/DKN/FKM/IKH/IX/2018 Tanggal : 21 September 2018 Perihal pokok surat diatas, maka bersama ini kami beritahukan bahwa Mahasiswa yang tersebut di bawah ini :

N a m a : KURNIA MAHLENI
N P M : 1602011146
Program studi : Magister Kesehatan Masyarakat (S2)
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018.

5. Telah selesai melaksanakan Uji Validitas Kuesioner di puskesmas Mutiara Kec.Kota Kisaran Timur Kabupaten Asahan.
6. Demikian surat ini diperbuat untuk dapat dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

KEPALA PUSKESMAS MUTIARA
KEC.KOTA KISARAN TIMUR
9/n
PUSKESMAS
MUTIARA
KABUPATEN ASAHAN

dr.EMI JUNIARITA Br.BARUS
PENATA TK.I
NIP. 19740607 200604 2 010



INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>
Tel: (061) 42084606 | e-mail: info@helvetia.ac.id | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

Nomor : 1099/EXT/PER/PEM/IKH/IX/2018
Lampiran :
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth,
Pimpinan Puskesmas Gambir Baru, Kecamatan Kisaran Timur, Kabupaten Asahan
di-Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini datang menghadap, mahasiswa Program Studi S-2 ILMU KESEHATAN MASYARAKAT di
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA:

Nama : KURNIA MAHLENI
NPM : 1602011146

Yang bermaksud akan mengadakan penelitian/ wawancara/ menyebar angket/ observasi, dalam
rangka memenuhi kewajiban tugas-tugas dalam melakukan/ menyelesaikan studi pada Program
Studi S-2 ILMU KESEHATAN MASYARAKAT di INSTITUT KESEHATAN HELVETIA.

Sehubungan dengan ini kami sangat mengharapkan bantuannya, agar dapat memberikan
keterangan-keterangan, brosur-brosur, buku-buku, dan penjelasan lainnya yang akan digunakan
dalam rangka menyusun Tesis dengan judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS GAMBIR BARU KABUPATEN ASAHAN TAHUN 2018

Segala bahan dan keterangan yang diperoleh akan digunakan semata-mata demi perkembangan
Ilmu Pengetahuan dan tidak akan diumumkan atau diberitahukan pada pihak lain. Selanjutnya
setelah mahasiswa bersangkutan yang akan menyelesaikan peninjauan/ riset/ wawancara, kami akan
menyerahkan 1 (satu) eksemplar Tesis yang dibuat mahasiswa kami.

Atas bantuan dan kerja sama yang baik, Kami ucapkan terima kasih.

Medan, 21/09-18

Hormat Kami,
DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA



AYI DARMANA, Dr. M.Si.
NIDN. (0007086602)



Tembusan :
1. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN ASAHAN
DINAS KESEHATAN
UPTD PUSKESMAS GAMBIR BARU
KECAMATAN KOTA KISARAN TIMUR
Jl. Dr. F. L. Tobing No.32 Kisaran, 21223, Telp. 0623 357198
Email: Puskesmasgambirbaru@yahoo.co.id



Nomor : 440-1161/PKM GB/XII/2018
Perihal : Pemberian Izin Penelitian

Kisaran, 2 Oktober 2018
Kepada Yth :
Dekan Institut Kesehatan "Helvetia"
Medan
di -
Tempat

Dengan Hormat.

- Sehubungan dengan surat masuk dari "Dekan Institut Kesehatan Helvetia Medan", Nomor: 1099/Ext/PKN/KKM/IX/2018 tentang Izin Penelitian.
- Berdasarkan hal tersebut diatas, maka kami memberikan izin kepada :
N a m a : Kurnia Mahleni
N I M : 1602011146
Untuk melakukan Penelitian yang berhubungan dengan " **Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018.**
- Sehubungan hal tersebut diatas maka kami harapkan hasil dari Penelitian agar dikirimkan ke Puskesmas Gambir Baru untuk keperluan Puskesmas demi kemajuan mutu pelayanan Puskesmas di masa akan datang.



Kepala Puskesmas
Dr. Riana Minerva Sibarani
NIP. 19610613 199003 2002



INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>
Tel: (061) 42084606 | e-mail: info@helvetia.ac.id | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa/i : KURNIA MAHLENI
NPM : 1602011146
Program Studi : ILMU KESEHATAN MASYARAKAT / S-2
Peminatan : Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan



Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS GAMBIR BARU
KABUPATEN ASAHAN TAHUN 2018

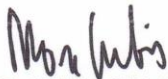
Nama Pembimbing 1 : NAMORA LUMONGGA LUBIS, M.Sc, Ph.D

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran	Paraf
1	Senin, 15-10-2018	Bab IV, V	Perbaiki rian pertajam analisis Pembahasan	Mahle
2				
3	Kamis, 15-11-2018	Bab V-VI	Perbaiki Bab V dan VI	Maha
4				
5	Rabu, 12-12-2018		Acc Seminar Hasil	Maha
6				
7				
8				

Diketahui,
Ketua Program Studi
S-2 ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

Medan, 13/10/2018
Pembimbing 1 (Satu)

(ANTO, SKM., M.Kes., M.M.)


NAMORA LUMONGGA LUBIS, M.Sc,
Ph.D

KETENTUAN:

1. Lembar Konsultasi diprint warna pada kertas A4 rangkap 2 (dua).
2. Satu (1) lembar untuk Prodi.
3. Satu (1) lembar untuk Administrasi Sidang (Wajib dikumpulkan sebelum sidang).
4. Lembar Konsultasi WAJIB DIISI Sebelum ditandatangani Dosen Pembimbing.
5. Mahasiswa DILARANG MEMBERIKAN segala bentuk GRATIFIKASI/Suap terhadap Dosen.
6. Dosen DILARANG MENERIMA segala bentuk GRATIFIKASI/Pemberian dari Mahasiswa.
7. Pelanggaran ketentuan No 5 dan 6 berakibat PEMBATALAN HASIL UJIAN & Penggantian Dosen.



INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>
Tel: (061) 42084606 | e-mail: info@helvetia.ac.id | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa/i : KURNIA MAHLENI
NPM : 1602011146
Program Studi : ILMU KESEHATAN MASYARAKAT / S-2
Peminatan : Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan



Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS GAMBIR BARU
KABUPATEN ASAHAN TAHUN 2018

Nama Pembimbing 2 : TENGKU MORIZA, S.E., M.M.

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran	Paraf
1	Sabtu, 13.10.18	Bob. I	Pembahasan title diperbaiki dan direvisikan serta judul penelitian	
2				
3				
4	Sabtu, 14.11.18	Dapus.	Agar memperjelas program Mendelby	
5				
6	Rabu, 2.12.18		ACE & Simula hasil	
7				
8				

Diketahui,
Ketua Program Studi
S-2 ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

Medan, 13/10/2018
Pembimbing 2 (Dua)

(ANTO, SKM., M.Kes., M.M.)

TENGKU MORIZA, S.E., M.M.

KETENTUAN:

1. Lembar Konsultasi diprint warna pada kertas A4 rangkap 2 (dua).
2. Satu (1) lembar untuk Prodi.
3. Satu (1) lembar untuk Administrasi Sidang (Wajib dikumpulkan sebelum sidang).
4. Lembar Konsultasi WAJIB DIISI Sebelum ditandatangani Dosen Pembimbing.
5. Mahasiswa DILARANG MEMBERIKAN segala bentuk GRATIFIKASI/Suap terhadap Dosen.
6. Dosen DILARANG MENERIMA segala bentuk GRATIFIKASI/Pemberian dari Mahasiswa.
7. Pelanggaran ketentuan No 5 dan 6 berakibat PEMBATALAN HASIL UJIAN & Penggantian Dosen.